

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

- قسم : العلوم الاجتماعية -

الموضوع:

**الإجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي**

دراسة ميدانية بقسمي الاقتصاد والمحروقات بجامعة قاصدي مرباح

- ورقة -

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في : علم النفس

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إشراف الأستاذة:

✓ عائشة نحوي

إعداد الطالب:

✓ سليمان خويلدي.

السنة الجامعية:

2015-2014

ب

سم

الله

الرح

من

ال

حيم

## شكر وتقدير

أشكر الله وأحمده على إلهامي الصبر طيلة مشواري ، فقد اتخذته وليا في كل خطوة خطوتها  
فكان منه العون وهو نعم الولي

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة الفاضلة

" عائشة نحوي عبد العزيز "

وأوشي عليها الخير كله على كل المجهودات التي قامت بها من أجلي بارك الله فيها وهي التي  
أشرفت على هذا العمل وتابعته خطوة بخطوة فكانت نعم المشرفة والموجهة بنصائحها القيمة

كما أتقدم بالشكر لجميع الأساتذة الذين أشرفوا على دفعة ماجستير 2012/2013 :

جابر، تاويريت ،جبالي ،بلوم ،صبطي ،بوزيد ،كزار، بوسنة

كما أتقدم بالشكر لجميع طلبة الدفعة متمنين لهم التوفيق ،فوفق الله الجميع إلى ما تحبه وترضاه وسدد  
خطاهم والشكر الجزيل إلى كل من ساعدني على إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

سليمان خويلدي

## ملخص الدراسة بالعربية

يواجه الأستاذ الجامعي خاصة في بيئة الجنوب الجزائري عدة ضغوطات يمكن أن تؤدي به إلى الإجهاد النفسي هذا الأخير له انعكاسات على دافعيته للإنجاز ،وقد ترجع هذه الضغوطات المسببة للإجهاد لعدم قدرة الأستاذ على التأقلم والتكيف لكثرة الأعباء والأدوار الملقاة على عاتقه .

ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية التي هدفت إلى معرفة هل يعاني الأستاذ الجامعي من الإجهاد النفسي وهل لهذا الإجهاد انعكاس على دافعيته إلى الانجاز إضافة ما إذا كان هناك فروق في درجة الإجهاد النفسي ودرجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وفق لمتغيرات (الجنس ،الحالة العائلية ،الاقدمية في العمل ) .

حيث تناولت هذه الدراسة فرضية عامة وهي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد النفسي و الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي؟

وتندرج تحتها الفرضيات الجزئية الآتية:

- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الجنس؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الحالة العائلية؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الاقدمية ؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الحالة العائلية ؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الاقدمية ؟

ولقد اعتمد على المنهج الوصفي بشقيه ( الإرتباطي والسببي المقارن) الملائم لمثل هذه الدراسات وللحصول على البيانات اللازمة لإعداد الدراسة ومن أجل تحقيق أهدافها تم الاعتماد على استبيان الدافعية للإنجاز إعداد عبد اللطيف محمد خليفة (2006) ،وتقنين بشير معمريه على البيئة الجزائرية ،ومقياس الإجهاد النفسي المترتب عن العمل من إعداد الطالب الباحث.

وبعد التحقق من صدق الأداتين وثباتهما ،وبالتالي التحقق من صلاحيتهما لإجراء الدراسة الحالية تم تطبيق الدراسة على عينة من الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة في الموسم الجامعي (2014/2013) على عينة بلغ عددها (122 أستاذ) ولقد تطلبت الدراسة استعمال أساليب إحصائية متنوعة تمثلت في :

- 1- النسب المئوية لعرض خصائص أفراد العينة.
- 2- المتوسط الحسابي لحساب متوسط درجات أفراد العينة في المقاييس المستخدمة في البحث.

- 3- الانحراف المعياري لحساب تشتت درجات أفراد العينة في المقاييس المطبقة في البحث.
  - 4- معادلة كوبر (Cooper) لحساب صدق المحتوى عن طريق المحكمين.
  - 5- معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة نوع و مقدار العلاقة التي تربط متغيرات البحث ببعضها البعض ،و كذلك تم استخدامه عند التحقق من صدق و ثبات أدوات الدراسة.
  - 6- اختبار (ت) للفروق ،ومعامل ألفا كرونباخ Alpha-cronbach و سبيرمان- براون (Spearman-brown) ،وذلك لدراسة وجود الفروق بين متغيرات الدراسة ،و كذلك للتحقق من صدق و ثبات المقاييس المستعملة في هذه الدراسة.
- وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :
- 1- لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة بين الإجهاد النفسي والدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي.
  - 2- لا توجد فروق في درجات الإجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات التالية:  
( الجنس ،الحالة العائلية ،الاقدمية في العمل).
  - 3- توجد فروق في درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات التالية:  
( الجنس ،الحالة العائلية ،الاقدمية في العمل).
- واختتمت الدراسة بمناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ،وبعض الاقتراحات والتوصيات.

## **A summary of the study**

University professor face a several pressures ,specialy in the south of algeria,that could lead him to stress.This one has reflections for his achievement .these pressures which cause the stress may be refer to the inability of professor to adapt and adjust and many burdens and roles assigned to him

In this sens came the current study which aimed to find out weather the professor suffer of stress and weather this stress has a reflection on his achievement,also if there are differences in the degree of stress the professor motivation degree to the achievement according to the variables of(sex,marital status,seniority at work) **at KASDI MERBAH University OUARGLA.**

**This study treated a general hypothesis :**

-There is no statistically significant correlation between stress and the motivation to the achievement with the professor.

And flow under it the following partial hypothesis :

1-There is no statistically significant differences in the stress degree due to the variable sex.

2-There is no statistically significant differences in the stress degree due to the variable family situation.

3-There is no statistically significant differences in the stress degree due to the variable seniority at work.

4-There is no statistically significant differences in the achievement motivation level due to the variable sex.

5- there is no statistically significant differences in the achievement motivation level due to the variable family situation.

there is no statistically significant differences in the achievement motivation level due to the variable seniority.

6-The descriptive approach has adopted with his both party (linking and causal comparative) appropriate to this study and to obtain the necessary data for the preparation of the study and to achieve its objectives has been relying on motivation questionnaire for achievement prepared by ABDELATIF MOHAMED KHALIFA(2006) and codified by BACHIR MAAMRIA on the Algerian environment and the psychological stress resulting from work of researcher student.

After check the veracity and stability of tools and thus verify disqualified to conduct the current study, it was applied a study to a sample composed of professor at KASDI MERBAH UNIVERSITY OUARGLA. This study required the use of a variety of statistical methods represented in:

1-Percentages to view the sample properties.

2-Arithmetic average to calculate the sample degree used in the search.

3-Standard deviation to calculate the degree of sample dispersion in the standards applied in the search.

4-Cooper equation to calculate the sincerity of content by the arbitrators.

5-Pearson correlation coefficient to find out the type and the amount of relationship between the research variables with each other. and it was used also to check the veracity and the stability of the tools of study.

6-Test for differences, cronbach's Alpha coefficient, Spearman brown to study the differences exist between the variables of study and also to check the metrics veracity and stability used in this study.

The study found the following results:

- 1- There is no significant correlation between psychological stress and achievement motivation for university professor.
- 2- There are no differences in the degree of psychological stress for university professor attributed to the following variables: (sex, marital status, seniority at work).
- 3 -There are differences in the degree of achievement motivation for university professor attributed to the following variables: (sex, marital status, seniority at work).

The study concludes with discussion of the results in light of the theoretical framework and previous studies, and some suggestions and recommendations.



## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر وعرفان
	ملخص الدراسة بالعربية
	ملخص الدراسة بالانجليزية
01	مقدمة
	<b>الجانب النظري</b>
	<b>الفصل الأول : إشكالية الدراسة</b>
05	1- إشكالية الدراسة
08	2- فرضيات الدراسة
08	3- أهداف الدراسة
09	4- أهمية الدراسة
10	5- تحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة
11	6- الدراسات السابقة
	<b>الفصل الثاني : الإجهاد النفسي</b>
33	تمهيد
33	1- مفهوم الإجهاد النفسي
38	2- تمييز الإجهاد على بعض المصطلحات ذات الصلة
39	3- مراحل الإجهاد النفسي
41	4- المؤشرات الأولية للإجهاد النفسي
42	5- أعراض الإجهاد النفسي
42	6- نماذج الإجهاد النفسي
47	7- مصادر الإجهاد النفسي
49	8- النظريات المفسرة للإجهاد النفسي
52	9- قياس الإجهاد النفسي
54	10- نتائج الإجهاد النفسي
55	11- الإجهاد النفسي عند الأستاذ الجامعي
57	12- الإستراتيجيات الشخصية للتعامل مع الإجهاد النفسي
62	خلاصة الفصل
	<b>الفصل الثالث: الدافعية إلى الإنجاز</b>
64	تمهيد:

64	1- مفهوم الدافعية
66	2- تصنيف الدوافع
67	3- وظائف الدافعية
67	4- تعريف الدافعية إلى الإنجاز
70	5- خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي
71	6- نظريات دافعية الانجاز
77	7- قياس الدافعية إلى الانجاز
80	خلاصة الفصل:
	<b>الجانب الميداني</b>
	<b>الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة</b>
83	تمهيد:
83	1- منهج الدراسة
84	2- الدراسة الاستطلاعية
86	3- المعاينة و مجتمع الدراسة
89	4- أدوات جمع البيانات
105	5- حدود الدراسة
106	6- خطوات تطبيق أدوات الدراسة
106	7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
107	خلاصة الفصل
	<b>الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة النتائج</b>
109	تمهيد
109	1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج متغيرات الدراسة
109	1-1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج متغير الإجهاد النفسي
113	1-2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج متغير الدافعية إلى الإنجاز
117	2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج فرضيات الدراسة
117	2-1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية العامة
119	2-2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى
122	2-3- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية
124	2-4- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
126	2-5- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
128	2-6- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة

129	7-2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية السادسة
132	خلاصة الدراسة
133	خاتمة
134	قائمة المراجع
	الملاحق

## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	وصف نمطي الشخصية (أ-ب) لفريدمان - وروسمان	46
02	العوامل التي تقيد الفرد حسب لازاروس	51
03	النمطان الأساسيين من الأفراد في الدافعية للإنجاز	74
04	توزيع العينة الاستطلاعية حسب: الجنس، الحالة العائلية، الاقدمية	85
05	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب: الجنس، الحالة العائلية، الاقدمية	88
06	توزيع عبارات استبيان الدافع إلى الانجاز	90
07	درجة الإجابة على بدائل استبيان الدافع إلى الانجاز	91
08	دلالة الفرق بين المتوسطيين الحسابيين لعينة الذكور	92
09	دلالة الفرق بين المتوسطيين الحسابيين لعينة الإناث	93
10	معاملات الصدق الاتفاقي لدافع الإنجاز (خليفة)	94
11	معاملات الارتباط بين استفتاء الدافع إلى الانجاز ومتغيري التشاؤم واليأس	95
12	معاملات الثبات بطريقة إعادة تطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ لعينة الذكور	96
13	معاملات الثبات بطريقة إعادة تطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ لعينة الإناث	97
14	قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الدافع إلى الإنجاز في الدراسة الحالية	98
15	قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الدافع إلى الإنجاز بواسطة التجزئة النصفية	99
16	صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الدافع إلى الانجاز	99
17	توزيع البنود على الأبعاد المكونة لمقياس الإجهاد النفسي	101
18	سلم التنقيط لمقياس الإجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي	101
19	مستويات الإجهاد النفسي	102
20	معاملات ثبات أبعاد مقياس الإجهاد النفسي بطريقة ألفا كرونباخ	102
21	قيمة معامل الثبات بواسطة التجزئة النصفية	103

22	معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الإجهاد النفسي والدرجة الكلية	104
23	نتائج اختبار "ت" لصدق المقارنة الطرفية لمقياس الإجهاد النفسي	105
24	بعض المؤشرات الإحصائية لمتغير الإجهاد النفسي	109
25	درجات عينة الدراسة على مقياس الإجهاد النفسي	110
26	بعض المؤشرات الإحصائية لمتغير الدافعية إلى الانجاز	113
27	درجات عينة الدراسة على إستبيان الدافعية إلى الانجاز	114
28	العلاقة بين الإجهاد النفسي والدافعية إلى الانجاز	117
29	نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الإجهاد النفسي حسب : الجنس	120
30	نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الإجهاد النفسي حسب: الحالة العائلية	122
31	نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الإجهاد النفسي حسب:الاقدمية في العمل	124
32	نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الدافعية إلى الانجاز حسب : الجنس	126
33	نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الدافعية إلى الانجاز حسب : الحالة العائلية	128
34	نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الدافعية إلى الانجاز حسب : الاقدمية في العمل	130

## فهرس الرسوم والأشكال البيانية

الرقم	عنوان الرسم أو الشكل البياني	الصفحة
01	العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث	65
02	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب:الجنس الحالة العائلية الاقدمية في العمل	86
03	توزيع عينة الدراسة حسب : الجنس الحالة العائلية الاقدمية في العمل	88
04	توزيع درجات الإجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي	110
05	توزيع درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي	114

## مقدمة

إن الغاية الرئيسية لوجود منظمات الأعمال هي تسهيل عملية تحقيق أهداف الفرد، والجماعة معا وكثيرا ما يتطلب لتحقيق هذه الغاية أن يبذل الفرد مجهودا أكبر مما يكون مطلوب منه أحيانا لذلك من الضروري أن يعمل الأفراد سويا، وأن ينسقوا بين نشاطاتهم لتحقيق تلك الأهداف .

وفي خضم ذلك لابد أن يتعرض الفرد العامل إلى نوع من الضغوطات التي قد تؤدي به إلى الإجهاد النفسي المترتب عن العمل الذي يظهر في مختلف المستويات والتنظيمات الإدارية السياسية الاقتصادية أو الاجتماعية، وذلك لتعدد المؤثرات النفسية والتنظيمية والاجتماعية الداخلية والخارجية عليه من ناحية ولكون الفرد العامل يؤدي عدة أدوار في أن واحد وبالتالي ينعكس ذلك على أداء الفرد وعلى دافعيته إلى الانجاز.

ويمكن القول وبشكل أكثر تحديد أن الإجهاد النفسي يعتبر أمر حتمي الوقوع في بيئات الأعمال ومن الأمثلة على ذلك الأستاذ الجامعي في منطقة الجنوب الجزائري يعمل تحت ظروف أقل ما يمكن القول عنها أنها صعبة وذلك نظرا لخصوصية المنطقة الجغرافية والمناخية التي تتميز بشتاء بارد قارص وصيف حار ساخن، وتظهر هذه الظروف خاصة بقسم الاقتصاد الذي يتميز بكثرة عدد الطلبة المنتسبين إليه وقسم المحروقات الذي يعتبر اختصاص تطبيقي يتطلب تحضيرات خاصة وضرورية من الناحية البيداغوجية التي تقع على عاتق الأستاذ أو من الناحية متطلبات الدروس من مخابر وأدوات خاصة للدراسة، وتطبيق وكذلك توقيت الحصص والمحاضرات والإشراف على طلبة التخرج والإعداد للملتقيات وحضور الاجتماعات الدورية والقيام بنشاطات اجتماعية أخرى خارج التنظيم ومتطلبات المعيشة اليومية لابد أن يخلق نوع من الإجهاد النفسي الذي يعتبره الكثير من الدارسين والعلماء أمر ضروري يقوم بحفز العامل ودفعه إلى العمل، ولكنه إذا تعدى خطوطه الحمراء فإنه يصبح مؤشر خطير يهدد كيان الفرد العامل وبالتالي التنظيم الذي ينتمي إليه.

فالموضوع الذي سيأتي يعبر عن الاهتمام المستقبلي لباحثي حقل الإدارة وباحثي السلوك التنظيمي باعتباره أحد مداخل أمراض ومعرقلات التنظيم، وما يؤثره على سلوك الفرد العامل.

والإجهاد النفسي المترتب عن العمل ورغم أهميته في التنظيم وحفز سلوك العامل لدافعية أكبر ولكن له عواقب وخيمة وسلبية، ولإنشاء علاقة تكاملية بين الفرد والبيئة التي يعمل فيها فلا بد من عنصر الدافعية لأهميتها البالغة في التخلص من إجهاد العمل .

وعلى ضوء ما تم التطرق له سابقا تأتي هذه الدراسة للبحث في موضوع الإجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي وبعض المتغيرات الشخصية (الجنس الحالة العائلية، الأقدمية في العمل)، وقد قسمت الدراسة إلى مابين (النظري والتطبيقي).

حيث تضمن الباب النظري ثلاثة فصول، فكان الفصل الأول تحت عنوان: إشكالية الدراسة وفيه تم الطرق إلى إشكالية الدراسة، وفرضياتها، وأهدافها، أهميتها، وتعريفاتها الإجرائية والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني بعنوان: الإجهاد النفسي واشتمل على: مفهوم الإجهاد النفسي، مراحله مؤثراته الأولية، أعراضه، نماذجه، مصادره، النتائج المترتبة عنه، والنظريات المفسرة له، وكيفية قياسه والإجهاد النفسي عند الأستاذ والاستراتيجيات التعامل مع الإجهاد، وخلاصة الفصل.

وجاء الفصل الثالث بعنوان: الدافعية للإنجاز وفيه تم التطرق أولا إلى مفهوم الدافعية وتصنيفها، ووظائفها، ثم التطرق إلى تعريف دافعية الانجاز، خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي، نظريات دافعية الانجاز، وقياس الدافعية إلى الانجاز، وخلاصة الفصل.

فيما تضمن الفصل الباب الميداني فصلين حيث جاء الفصل الرابع بعنوان: الإجراءات المنهجية للدراسة وفيها تم التطرق إلى منهج الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، المعاينة و مجتمع الدراسة أدوات جمع البيانات، حدود الدراسة، خطوات تطبيق أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، خلاصة الفصل.

فيما تضمن الفصل الخامس عرض ومناقشة نتائج الدراسة: حيث تم التطرق إلى عرض نتائج الدراسة، وتحليل ومناقشة نتائجها، واختتمت الدراسة بجملة من الاقتراحات، وخاتمة الدراسة، ففائمة المراجع والملاحق.



# الجانب النظري للدراسة

## الفصل الأول : إشكالية الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- تحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

## 1- إشكالية الدراسة :

يعد الإجهاد النفسي المترتب عن العمل من أهم سمات العصر الراهن، الذي يعرف تطور وتغير سريع في جميع مجالات ونواحي الحياة، وأصبح الإجهاد النفسي يشكل جزءا من حياة الفرد نظرا لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر ولذلك، فقد أصبح منتشرا في مختلف المجتمعات و البيئات وخاصة في بيئة الأعمال التي تتطلب من العاملين فيها التفاعل المباشر مع زملاء العمل وبيئته الخاصة مثل مؤسسة التعليم العالي التي تعتبر واحدة من أهم المنظمات في المجتمع، وفئة الأساتذة فيها يشكلون أحد أهم أدوات النهوض بها وتقدمها، ولعل تفاعلهم المستمر مع البحث عن المعرفة لامتلاك مهارات نظرية وعملية عميقة الصلة بعملية التدريس **(منهجاً مادة، طريقة )**، وكذا تفاعلهم مع إدارة الصف والإشراف على الطلبة من شأنها أن تخلق نوعاً من الإجهاد النفسي الذي عرفه **(جرينبيرج 1984)** بأنه رد فعل فسيولوجي وعقلي ناتج عن استجابات الأفراد للتوترات البيئية والصراعات والأحداث الضاغطة، ويعرفه **(ميلز 1982)** هو رد فعل داخلي ينتج عن عدم قدرة الفرد على الوفاء بالمتطلبات الواقعة عليه. **( مجلة الملك سعود، 2001، ص:71).**

كما عرفه "سيلاي" أنه إستجابة جسدية غير محددة لمتطلبات المحيط جعلته يميز نوعين من آثار الإجهاد النفسي على الفرد الإيجابية والسلبية وهذه الاستجابات تكون كرد فعل سماها بأعراض التكيف. **( راوية حسن، 2003، ص:371 )**، وعرفه علي عسكر أنه حالة من الإنهاك والاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر للضغوط العالية و يتمثل الإجهاد النفسي في مجموعة من المظاهر السلبية كالتعب والإرهاق... الخ. **( علي عسكر، 2000، ص:122)**

الأمر الذي قد يجعل الأستاذ يشعر بالمعاناة في العمل ويواجه صعوبات في توافقه مما قد يؤثر سلباً على دافعيته إلى الانجاز وعلى وجه الخصوص الذين يعملون في الجنوب الجزائري وخاصة في اختصاصات تعرف بكثرة الطلبة مثل قسم الاقتصاد واختصاصات تطبيقية من مخابر و ورشات مثل قسم المحروقات بجامعة قاصدي مرباح ورقلة .

حيث يذكر كل من **ماسلاش وجاكسون (Maslach and Jckson, 1981: 99-113)** أنه وكنتيجة لظروف العمل فإن كثيراً من الأساتذة في مختلف مراحل التعليم يجدون أن مشاعرهم واتجاهاتهم نحو أنفسهم و طلابهم ونحو مهنتهم قد أصبحت أكثر سلبية مما كان عليه فقد يظهر

لديهم انفعالات نفسية مختلفة مثل الغضب، القلق، قلة الحيلة، الانزعاج، أو تثبيط العزم، ومن ثم فقد يفقدون الدافعية نحو الإنجاز في عملهم، وهؤلاء الأفراد يوصفون بأنهم يعانون من الإجهاد النفسي في العمل، وأظهرت الدراسة التي أجراها كل من **Abouserie وFontana** أن بين كل أربعة مدرسين يوجد مدرس يدرك الإجهاد في مهنة التدريس في أعلى مستوياتها وأخطرها (**Fontana & Abouserie, 1993: 261-270**)، كما أثبتت دراسة (**محمد الدسوقي الشافعي 1998**) أنه لا تكاد تخلو مدرسة مهما كانت، من مدرس واحد على الأقل يعاني إجهادا حادا، وأن بين كل خمسة مدرسين يوجد مدرس يعاني إجهادا حادا، ويذكر (**موفق الكبيسي، 2003، ص:170**) أن من نتائج الإجهاد المهني خلق حالة من عدم التوازن بين الفرد وقدراته وحاجاته وتوقعاته من جهة، وبين ما يطلب منه القيام به من جهة أخرى، ويشير (**السعادات، 2005**) بأن علماء النفس أقرّوا أن الجهد العصبي الذي يصرفه الأستاذ في مهنة التدريس خلال ساعة زمنية واحدة يعادل الجهد الذي يقضيه أي موظف آخر يشغل بإحدى الوظائف الإدارية الأخرى.

وتشير الدراسات بأن الإجهاد النفسي المترتب عن مهنة التدريس الذي يواجهه الأستاذ قد يترتب عليها انعكاسات خطيرة تؤثر على النواحي النفسية والجسمية والاجتماعية للأستاذ والتي قد تمنعه من القيام بواجباته المهنية على أكمل وجه، وبشكل خاص على دافعية الانجاز التي يعرفها "**D.O.Hebb, 1949**" بأنها عملية يتم بمقتضاها إثارة نشاط الكائن الحي وتنظيمه وتوجيهه إلى هدف محدد، ويعرفها أتكينسون **J. Atkinson, 1971** أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين ( **ثائر أحمد غباري، 2008، ص:16**).

وعرفها ماسلو **A.H.Maslow** بأنها " خاصية ثابتة و مستمرة و متغيرة و مركبة وعامة تمارس تأثير في كل أحوال الكائن الحي. ( **عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص:62**).

ويشير (**محمد الدسوقي الشافعي، 1998، ص: 187**) بأن كل من براون (**Brown, 1985**) وفرنسيس (**Francis, 1985**)، يتفقون على أن مهنة التدريس من أكثر المهن التي تسبب إجهادا نفسيا على المشتغلين بها، ويضيف الشافعي بأن مستوى الصحة النفسية للمعلمين يتأثر بمستوى إجهاد مهنة التدريس التي يتعرضون له، فإن كان هذا الإجهاد الذي يتعرضون له في أدنى مستوياته، فإن ذلك ينعكس إيجابا على نفسياتهم ويزيد من دافعية الإنجاز لديهم، ويجعلهم يحبون مهنة التدريس ويقبلون عليها مما ينعكس بالإيجاب أيضا على أداء وتحصيل الطلاب ويمثل تحسينا وتطويرا للعملية ككل، وهو ما ينشده الجميع، أما إذا كان هذا الإجهاد الذي يتعرض له الأستاذ في مستويات عالية فإن ذلك ينعكس سلبا على نفسياتهم ويجعلهم ينفرون من مهنة التدريس، فيؤدون

أداء سلبيًا وسيئًا مما ينعكس على دافعية الإنجاز لديهم ، ورغم تعدد الدراسات التي أولت الاهتمام بالإجهاد النفسي المترتب عن العمل إلا أنها هذه الدراسات لم تعطي أهمية لبعض الجوانب النفسية التي تعتبر المحرك الرئيسي لسلوك الفرد داخل التنظيم وخارجه وهنا يستثيرنا موضوع الدافعية للإنجاز لماله من أهمية قصوى في فهم السلوك الإنساني .

من خلال ما سبق جاءت الدراسة الحالية لتميط اللثام عن طبيعة الإجهاد النفسي في العمل وعن بعض العوامل المتسببة فيه ومدى تأثيره في الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي من ناحية ومن ناحية أخرى فإن هدف الدراسة هو التعرف على الفروق في درجة الإجهاد النفسي و الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي .

على ضوء ما تقدم يمكن أن تحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي؟

و تندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية هي:

- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الجنس؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الحالة العائلية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الاقدمية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الحالة العائلية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الاقدمية؟

وللإجابة على هذه التساؤلات صيغت الفرضيات التالية :

**2-فرضيات الدراسة :****الفرضية العامة:**

✓ لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد النفسي و الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي؟

وتتدرج تحتها الفرضيات الجزئية الآتية:

- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الجنس؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الحالة العائلية؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الاقدمية ؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الحالة العائلية ؟
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الاقدمية ؟

**3- أهداف الدراسة :**

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد درجة الإجهاد النفسي في العمل لدى الأستاذ الجامعي ومحاولة التعرف على طبيعة العلاقة التي تربط الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز وكذلك تهدف إلى الآتي :

- التعرف على درجة الإجهاد النفسي عند الأستاذ الجامعي خلال قيامه بأعماله الوظيفية في ضل متغيرات ، الجنس، الاقدمية في العمل، الحالة العائلية.
- التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في ضل متغيرات الجنس الاقدمية في العمل، الحالة العائلية.
- الكشف على مدى وجود علاقة إرتباطية بين الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز في ضل متغيرات ، الجنس، الاقدمية في العمل، الحالة العائلية.
- الكشف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز في ضل متغيرات ، الجنس، الاقدمية في العمل، الحالة العائلية.

- تصميم وإعداد مقياس للإجهاد النفسي في العمل بحيث يراعي فيه خصائص الأستاذ الجامعي .
- معرفة بعض الآثار الناجمة عن الإجهاد النفسي ، وتأثيرها على الأستاذ الجامعي.
- كما تهدف الدراسة إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة .

#### 4- أهمية الدراسة :

تستمد أي دراسة أهميتها من خلال ارتكازها على محورين هما: مدى خطورة الموضوع أو الظاهرة التي نتعامل معها، و العينة التي تجرى عليها الدراسة. حيث تكمن أهمية الدراسة الحالية في جانبين:

##### أولاً. أهمية نظرية :

كما ويمكن لهذا الدراسة أن تعد إضافة علمية متواضعة من النواحي التالية:

1- تعتبر ظاهرة الإجهاد النفسي في العمل ظاهرة إنسانية توجد في كل أنماط الحياة وتعد من أهم قضايا عصر العولمة ، وإحدى سماته البارزة وتتخذ ملامح ومظاهر متعددة ومختلفة كما تبرز أهمية الدراسة في إخضاع مفهوم الإجهاد النفسي في العمل لعملية القياس السيكمترية .

2- كما تكمن أهمية الدراسة في التطرق لموضوعين أساسيين يتصدران ساحة علم النفس العمل والتنظيم فمظاهر تدني مستوى الدافعية لاسيما للانجاز لدى الموظفين خطر داهم على العامل والمنظمة معا ، كما تبدو مظاهر الإجهاد النفسي في العمل من شعور بالإحباط وفقدان للمعايير وغياب معنى العمل وفقدان السيطرة والتشاؤم أحد مداخل مرض المنظمة.

3- ما يشهده قطاع التعليم العالي من نمو في السنوات الأخيرة على جميع الأصعدة وما صاحب هذا النمو المذهل من الظواهر والمشكلات والمتطلبات النفسية والاجتماعية منها تلك المتعلقة بالإجهاد النفسي في العمل والدافعية للانجاز.

##### ثانياً. أهمية عملية تطبيقية :

1- يمثل هذا الموضوع دراسة ميدانية لواقع الإجهاد النفسي في العمل للأستاذ الجامعي ومعرفة ما يعانيه من مشكلات أو صعوبات أو مظاهر حياتية أخرى مختلفة .

2- تسلط الضوء على نوع الدافعية للإنجاز ، وتحديد ومعرفة معاناتهم و الأسباب المؤدية لتدني مستواها لدى الأستاذ الجامعي. (أن كان سيثبت من خلال الدراسة).

3- الدور الايجابي لدافعية الانجاز، وكيفية الحد من تأثير عامل الإجهاد النفسي في العمل وتأثيره على النظرة المستقبلية للأشخاص.

## 5- التحديد الإجرائي للمفاهيم للدراسة :

سنحاول تقديم بعض التعريفات المقدمة من طرف بعض العلماء و التي ستكون مقاربة لوجهة نظر الطالب الباحث.

### 5-1- الإجهاد النفسي:

التعريف الاصطلاحي : هناك عدد من التعاريف والتي وضعت لهذا المصطلح (الإجهاد) ومنها

#### تعريف 1950SELYE :

بأن الإجهاد النفسي هو إستجابة عضوية غير محددة لأي شئ يستثيره ،فمثليات مثل البرد والحرارة والعقاقير و الهرمونات والحزن والفرح كلها تسبب ردود فعل كيميائية في جسم الفرد.

وكذلك يذهب شاكر قنديل :بأنه حالة يعانيها الفرد حين يواجه بمطلب ملح فوق حدود استطاعته ،و حين يقع في موقع صراع حاد .

أما RICKEN فيعرفه على انه نظام استجابة لحالات ضاغطة تتكون من نظام تفاعلات فيزيولوجية ونفسية سواء مباشرة أو غير مباشرة.(السرطاوي و آخرون 1998،ص:10)

5-1-2- ويعرفه الباحث الإجهاد النفسي إجرائيا : هو حالة من عدم التوازن الداخلي نتيجة للاستجابة لمثيرات ضاغطة التي تستهدف الأستاذ الجامعي الذي مقاسه الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي على مقياس الإجهاد النفسي من إعداد الطالب الباحث و تتراوح الدرجات بين(50) درجة كحد أدنى و (150) درجة كحد أعلى .

ويظهر إجرائيا في الدرجات التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في مقياس الإجهاد النفسي المستخدم في هذه الدراسة.



## 5-2-الدافعية للإنجاز:

**5-2-1- اصطلاحاً:** هناك مجموعة من التعاريف لهذا المفهوم (الدافعية للإنجاز) ومن أهمها هي:

يرى عبد القادر طه بأنها "تشير إلى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه و مسؤولية فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين". (فرج عبد القادر طه ، 2003 ، ص352).

ويرى كل من "ماكليلاند و اتكينسون" (1951-1958) ، بأن دافع الإنجاز هو "تهيؤ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في الموقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز".

**5-2-2- يعرف الباحث الدافعية للإنجاز إجرائياً:** الرغبة في الأداء المهني و الوظيفي ، و تعكس هذه الرغبة في كثافة الجهد المبذول من طرف الأستاذ الجامعي ، و في درجة مثابرته ، و استمراره في الأداء ، و في مدى تقديم الأفضل ، مما يملك من قدرات و مهارات ، وهو التي يحصل عليها المفحوص في ما يقيسه الاختبار المعد من طرف **عبد اللطيف محمد خليفة (2006)** ، و تتراوح الدرجات بين (0) درجة كحد أدنى و (150) درجة كحد أعلى.

ويظهر إجرائياً في الدرجات التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في مقياس الدافعية للإنجاز المستخدم في هذه الدراسة.

## 6- الدراسات السابقة:

تناولت الكثير من الدراسات الإجهاد النفسي و الدافعية إلى الإنجاز و في ضوء الدراسات السابقة التي توفرت للباحث يمكن تصنيف تلك الدراسات إلى محورين، الأول الدراسات العربية و الثاني الدراسات الأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة.

### 6-1- الدراسات التي تناولت الإجهاد النفسي:

فيما يلي سوف نقوم بسرد بعض الدراسات العربية و الأجنبية التي تناولت الإجهاد النفسي و سوف نستهلها بالدراسات العربية.

## 1-1-6: الدراسات العربية :

### 1. دراسة (محمود عطا 1994 )

#### عنوان الدراسة : الإجهاد النفسي ومصادره لدى الأساتذة و الأستاذات:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الإجهاد النفسي ومصادره لدى الأساتذة و الأستاذات في التعليم العام وأثر بعض المتغيرات على الإجهاد حيث قام الباحث بإجراء الدراسة على عينة قوامها (ن= 40) أستاذ وأستاذة من المراحل التعليمية الثلاث (متوسط، ابتدائي، ثانوي) بمختلف مدارس المملكة العربية السعودية بمدينة الرياض .

وأكدت نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي بين الأساتذة والأستاذة وأن المرأة العاملة أكثر عرضة للأمراض النفسية من الرجل .

ومن خلال نتائج هذه الدراسة توصل الباحث إلى انه توجد فروق بين الأساتذة والأستاذات في التعرض إلى الإجهاد النفسي .

### 2. دراسة حسين محمد طاهر : (1994)

#### عنوان الدراسة: مستوى الإجهاد النفسي ومصادره لدى المعلمين في التعليم العام في الرياض

وهدفَت الدراسة إلى معرفة تباين مستوى الإجهاد باختلاف المؤهل العلمي والخبرة والجنسية ، كما هدفت إلى معرفة أهم مصادر الإجهاد لديهم ، وطبق الباحث أدوات الدراسة على عينة تكونت من 140 معلماً ومعلمة 102 معلم سعودي و 38 من غير السعوديين حيث توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- مستوى الإجهاد النفسي عند المعلمين كان متوسطاً ، لا توجد فروق جوهرية في مستوى الإجهاد تعزى إلى جنسية المعلم أو خبرته أو مؤهله العلمي ، المرحلة التي يعمل بها .

### 3 - دراسة نوال حمداش : (2003/2002)

#### عنوان الدراسة : الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة و استراتيجيات التعامل معه.

حيث أجريت الدراسة على (504) زوجة عاملة بالمستشفى الجامعي بقسنطينة ، وهدفت الدراسة إلى الوقوف على مستويات ومختلف مصادر الإجهاد المهني لدى الزوجات العاملات

الجزائريات كما سعت الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين الإجهاد بمتغير صراع الأدوار لدى الزوجات العاملات وكذا إلى معرفة الفروق في الشعور بالإجهاد المهني التي تعزى إلى متغير السن و المستوى التعليمي معا ، كما تم من خلال هذه الدراسة الوقوف على الفروق في مستويات استخدام استراتيجيات التعامل مع الإجهاد المهني ، ومن أهم النتائج المتحصل عليها

- هناك فروق بين مستويات الإجهاد المهني لدى الزوجات العاملات الجزائريات كما أن درجة الإجهاد المسجلة مرتفعة كما بينت أيضا أن مصادر مختلفة تساهم في شعور الزوجات العاملات الجزائريات بالإجهاد المهني منها ما هو تنظيمي ومنها ما هو شخصي

- - هناك فروق بالنسبة للإجهاد تعزى لمتغيري السن والمستوى التعليمي معا فقط عند المستويين التعليميين الجامعي والثانوي في اتجاه كلما ارتفع السن انخفض الشعور بالإجهاد المهني.

#### - 4. دراسة بن زروال فتحة : (2007- 2008).

عنوان الدراسة: أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى ، الأعراض ، المصادر وإستراتيجيات المواجهة ) دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالحماية المدنية ، البريد ومصلحتي الاستعجال والتوليد بولاية أم البواقي.

هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين أنماط الشخصية (أ،ب،ج) بكل من الإجهاد من حيث: مستواه ، أعراضه ، مصادره المهنية ، واستراتيجيات مواجهته .

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي ، وعينة مقصودة قوامها (395) فردا طبق عليهم مقياس الإجهاد لقياس مستواه وأعراضه ومقياس مصادر الإجهاد المهني ومقياس استراتيجيات مواجهة الإجهاد وأفضت النتائج إلى وجود:

- علاقة موجبة بين نمطي الشخصية أ،ب ومستوى الإجهاد.

- علاقة سالبة بين نمط الشخصية ج ومستوى الإجهاد .

- علاقة موجبة بين نمط الشخصية أ وأعرض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية .

- علاقة سالبة بين نمط الشخصية ب وأعرض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية .

- علاقة موجبة بين نمط الشخصية ج وأعرض الإجهاد الجسدية والسلوكية فقط .

- علاقة موجبة بين نمطي الشخصية أ، ج ومصادر الإجهاد التالية : العلاقة بالرؤساء عبء العمل الحوافز والنمو المهني ،طبيعة العمل الفيزيائية ،العلاقة بالزملاء .
- علاقة سالبة بين نمط الشخصية ب ومصادر الإجهاد التالية : العلاقة بالرؤساء عبء العمل الحوافز والنمو المهني ،طبيعة العمل الفيزيائية ،العلاقة بالزملاء .
- ميل ذوي نمط الشخصية أ لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على المشكلة أكثر.
- ميل ذوي نمط الشخصية ب، ج لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال أكثر.

#### 5.-دراسة راضية بوزيان : (2009 )

**عنوان الدراسة :الإجهاد الوظيفي وظروف العمل السيئة كعامل للضغط النفسي عند الموظفين الجزائريين :**

هدفت الدراسة إلى لمعرفة أشكال الإجهاد الوظيفي وظروف العمل السيئة كعامل للضغط النفسي عند الموظفين وذلك بهدف الوقوف على نمط ما هو متوفر بالفعل من الضغوط المهنية و الإجهاد الوظيفي ،وظروف العمل ورصد بعض معوقات الأداء المهني على أهداف المؤسسة الإنتاجية أو الخدمية ،وكذلك اقتراح بعض التصورات لإمكانية التغلب على هذه المعوقات ورسم سبل ،واستراتيجيات الإصلاح التكفل والوقاية .

أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد تمت على (78) موظفا من مؤسسة الكهرباء والغاز فرع عنابة و الطارف وكذا المستشفى الصحي ابن رشد بعنابة

من خلال تحليل بيانات الدراسة تبين أن مستوى الإجهاد الذي يقع على أفراد العينة من الموظفين أثناء ممارستهم لمهامهم الوظيفية من وجهة نظرهم الشخصية كان متوسطا نسبيا و أن المصادر المسببة للإجهاد تمحورت حول النمو والتقدم المهني، المسؤولية تجاه الآخرين، التنظيم عبء الدور الكمي، تناقض الدور، عبء الدور النوعي، وغموضه ،كما تبين أن نقص السلطة لتسيير العمل، وعدم امتلاك صلاحيات كافية للقيام بالعمل، والعمل ضمن قوانين وإرشادات وسياسات متعارضة، وفقدان الفرصة المناسبة للتقدم ، ووجود كثير من الروتين في العمل ،هي من الأسباب المؤدية إلى زيادة الإجهاد لدى الموظفين في المؤسسات التي شملها البحث .

## 6. دراسة بحري صابر: (2009/2008)

**عنوان الدراسة :** الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية دراسة ميدانية بمستشفيات (شغلوم العيد، فرجوة، ميله).

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الإجهاد المهني بالاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية (شغلوم العيد، فرجوة، ميله) ، وتضمنت عينة الدراسة (50) طبيب عام ، وهو ما يمثل 23.69% من مجتمع الدراسة موزعين ثلاث مستشفيات ، تم اختيارهم باستخدام العينة الطبقية التناسبية مع ، مراعاة عامل الخبرة والجنس ، وكانت أدوات البحث المستخدمة هي استمارتين من إعداد الباحث الأولى تقيس الإجهاد المهني لدى الطبي العام احتوت (53) عبارة والثانية تقيس الاغتراب المهني لدى الطبي العام ، احتوت على (71) عبارة ، وقسمت إلى أربعة محاور هي الالهدف ، الدور ، غربة الذات ، احترام الذات ، أما المنهج فكان وصفي تحليلي ، و اعتمد الباحث على معامل الارتباط بيرسون في تحليل النتائج المتوصل إليها .

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية ايجابية قوية بين الإجهاد المهني والاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية بلغت (0.83) أي أن زيادة حجم الإجهاد المهني الذي يتعرض له الأطباء العامون يؤدي إلى زيادة شعورهم بالاغتراب المهني حيث كانت العلاقة إرتباطية موجبة قوية بين الإجهاد المهني و الالهدف بلغت (0.73) أما علاقة الإجهاد المهني بالدور فكانت علاقة متوسطة حيث بلغت (0.55) ، أما علاقة الإجهاد المهني واحترام الذات فكانت علاقة إرتباطية ضعيفة جدا تكاد تكون منعدمة بلغت (0.03) ، كم تم تحديد بعض مصادر الإجهاد المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية ، و هي مصادر تنظيمية و اجتماعية .

### 6-1-2- الدراسات الأجنبية :

#### 1. دراسة ( BIEN & MIZNHAM 1987 )

**عنوان الدراسة :** مصادر الإجهاد النفسي وعلاقته بالمناخ التعليمي لدى الأستاذة :

هدفت الدراسة إلى معرفة مصادر الإجهاد النفسي وعلاقته بالمناخ التعليمي لدى الأستاذة و أجرى الباحثان الدراسة على عينة عددها (444) أستاذ (192) أستاذ و(252) أستاذة تم اختيارهم من 140 مدرسة .

وتوصلت الدراسة أن مصادر الإجهاد النفسي لدى الأستاذ عبء العمل، سوء سلوك الطلاب الكفاءة المهنية للأستاذ، سوء العلاقة بين الأستاذ و زملائه ، كما توصلت الدراسة إلى أن الأستاذات كن أكثر شعورا بالإجهاد من الأساتذة ،وحدد الباحثان مصادر الإجهاد النفسي لدى الأساتذة و أكدا على دور كل مصدر في إضعاف الأستاذ وجعله عرضة إلى الإجهاد و التأثير على الأداء إضافة إلى وجود فروق بين الجنسين في التعرض للإجهاد النفسي .

## 2. دراسة كيري أكر وستيفيل ( STIFEAL, et KIRIE AKER.1978 )

عنوان الدراسة : مصادر الإجهاد النفسي لأستاذ التعليم الثانوي في إنجلترا :

هدفت الدراسة إلى تحديد مصادر الإجهاد النفسي لأستاذ التعليم الثانوي في إنجلترا ومدى انتشاره و أعراضه، وأجريت الدراسة في إنجلترا وقام الباحث بتصميم أداة البحث وهو عبارة عن استبيان تم توزيعه على (257) أستاذ، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية :

- حوالي 25% من المعلمين الذين استجابوا للدراسة مصابون بالإجهاد النفسي بدرجة عالية .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي الخبرة مركز الأستاذ في المدرسة ) .
- هناك علاقة ضعيفة بين مصادر الإجهاد وخاصة تلك التي حصلت على متوسطات عالية.
- كما أبزت نتائج الدراسة أن أهم أعراض الإجهاد التي يتعرض لها الأستاذ تنحصر في استنزاف طاقته وشعوره بالإحباط .

## 3 – دراسة DINHOM STEVE :1992

عنوان الدراسة: الإجهاد المهني و الاستقالة من العمل

هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس ،وهل الاستقالة هي عبارة عن استجابة لمثير الإجهاد المهني ،وهل العلاقة بين المثير والاستجابة قوية جدا ،ولقد تكونت عينة الدراسة من (57) معلم حديثي الاستقالة من التعليم الابتدائي بمقاطعة "نيوز يلندا" بأستراليا ،وكانت المقابلة هي الأداة المستخدمة في الدراسة لفحص العاملين عن رؤيتهم للأسباب التي أدت بهم إلى ترك المهنة ،وقد بينت نتائج الدراسة :

-أن من أهم أسباب الاستقالة هي وصول المعلم لمستوى حرج في اتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي يعجز المدرس فيها عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية و مقاومتها وأيضاً معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسواء أخلاق الطلاب وسواء العلاقة مع الزملاء .

#### 4- دراسة SMITH ET BOURK : 1992

##### عنوان الدراسة :ضغط العمل وعلاقته بعب العمل والرضا الوظيفي

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الإجهاد المهني وعب العمل والرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من (204) معلم ومعلمة ممن يعملون في أستراليا ،وأظهرت نتائج الدراسة:

- أن ظروف العمل وأعباءه تؤثر بشكل مباشر في إحداث الإجهاد ،كما بينت نتائج الدراسة أن متغيرات : الجنس الاقدمية المركز الوظيفي العب التدريسي تركيبة الصف والمدرسة وموضوع التدريس لها تأثير في إحداث الإجهاد المهني ولقد تمكن الباحث من تحديد المتغيرات التي لها تأثير في إحداث الإجهاد.

#### 5- دراسة :SERGE PERROT:(2005)

##### عنوان الدراسة: طبيعة صراع الدور والنتائج المترتبة عنه.

حيث هدفت الدراسة إلى البحث في طبيعة الآثار المترتبة عن صراع الدور على اعتباره مستوى من مستويات الإجهاد النفسي حيث قام الباحث بتحديد آثار صراع الدور ،والمتمثلة الآثار الايجابية وهي الرضا الوظيفي والالتزام والدافعية للإنجاز ،وكذلك الآثار السلبية المتمثلة في الإجهاد المهني ثم دراسة العلاقة بين صراع الدور وهذه الآثار ،ومن أجل ذلك وضع الباحث الفرضية التالية : لا يوجد ارتباط بين صراع الدور من جهة وبين الرضا الوظيفي والالتزام والدافعية و الأداء من جهة أخرى في حين يوجد ارتباط بين صراع الدور والإجهاد المهني ،حيث قام الباحث بتوزيع الاستبيان على (80) طالب في شعبة التسيير بجامعة باريس تتراوح أعمارهم بين 20و25 سنة ،حيث كان توزيع الاستبيان في شهر "فيفري" على اعتبار أنها الفترة المناسبة لقياس صراع الدور كون أن الطلبة في هذه الفترة يقومون بتربصات في المؤسسات عملية وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- لا يوجد ارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي ،صراع الدور والرضا الوظيفي
- يوجد ارتباط بين صراع الدور والدافعية للإنجاز ،صراع الدور الأداء ،صراع الدور والإجهاد المهني.

## 6-2- الدراسات التي تناولت الدافعية إلى الانجاز:

### 6-2-1- الدراسات العربية:

#### 1-دراسة محمد أحمد الديب : (1993)

##### عنوان الدراسة: دافعية الإنجاز وعلاقتها بالتوتر النفسي عند طلبة كلية المعلمين

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الدافعية والتوتر النفسي ومعرفة الفرق بين مرتفعي التوتر ومنخفضي التوتر في الدافعية ،وأثر التخصص العلمي/أدبي على ذلك ،وقد طبقت أدوات الدراسة على عينة تكونت من 155 طالبا من طلبة كلية المعلمين ،وقد توصلت الدراسة إلى وجود أبعاد أساسية تحتويها الدافعية العامة هي : الإنجاز ثم الإصرار ثم المثابرة ،وعدم الاستسلام ثم الحماس كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين الدافعية العامة والتوتر النفسي وكذلك توجد فروق إحصائية دالة بين مجموعة التوتر النفسي المرتفع ومجموعة التوتر النفسي المنخفض ،وذلك في متغير الدافعية العامة لصالح المجموعة المنخفضة في التوتر.

#### 2-دراسة محمد محمود بني يونس: (2005)

##### عنوان الدراسة: دافعية الانجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية.

حيث هدفت الدراسة للكشف عن كل من مستويات: دافعية الانجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك، ولإيجاد العلاقة بين هذه المتغيرات عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية وأجريت الدراسة على عينة تتكون من (116) طالبا وطالبة. (87إناث، 29ذكور) استخدم الباحث خلالها المقاييس التالية: مقياس " نيموف" لقياس دافعية الانجاز، قائمة "سبيلبرغر" وزملائه لقياس القلق الشخصي، ومقياس "الفسفوس" لقياس أنماط السلوك، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الانجاز والقلق الشخصي، و وجود ارتباط بين القلق الشخصي وأنماط السلوك.



### 3-دراسة نبيل محمد الفحل:(2009)

**عنوان الدراسة:** دافعية الانجاز -دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي في الصف الأول الثانوي.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى دافعية الانجاز لدى كل من الطلاب المتفوقين والعاديين، وكذلك التعرف على الفروق بينهم، وأجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من (60) طالبا (30 من الطلبة المتفوقين، و30 من العاديين) ،و(60) طالبة (30 من المتفوقات و30 من العاديات) ،استخدم الباحث إستمارة جمع البيانات العامة واختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين إعداد عبد الفتاح موسى ،ومن نتائج هذه الدراسة:

- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة المتفوقين.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة الطلاب العاديين في التحصيل الدراسي وبين متوسط درجات الطالبات العاديات على مقياس دافعية الانجاز.
- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الطالبات المتفوقات وبين متوسطات.
- درجات الطالبات العاديات في التحصيل الدراسي على مقياس دافعية الانجاز.

### 4-دراسة عبد اللطيف محمد خليفة:(2006)

**عنوان الدراسة :** الدافعية للإنجاز لدى عينة من طلاب الجامعة المصرية والسودانية.

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن الدافعية للإنجاز لدى عينيتين من طلاب الجامعة من المصريين والسودانيين ،والمقارنة بينهما ،حيث تكونت عينة الدراسة من (200) طالب و(204) طالبة من الجنسية المصرية و (105) طالب و(145) طالبة من الجنسية السودانية واستخدم الباحث مقياس دافعية الإنجاز من إعدادة ،وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-تتنظم مكونات الدافعية للإنجاز في عامل واحد سواء لدى الطلاب المصريين أو السودانيين والمتمثلة ( في الشعور بالمسؤولية ،السعي نحو تحقيق التفوق ،المثابرة ،الشعور بأهمية الزمن التخطيط للمستقبل ).

#### 5-دراسة عويد سلطان المشعان:(2000)

-عنوان الدراسة : علاقة الدافع للإنجاز بالقلق والاكتئاب والثقة بالنفس لدى الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي .

وأجريت الدراسة على عينة قوامها (303) من الموظفين ،وطبق عليهم المقاييس التالية: مقياس "لف" لقياس الدافعية للإنجاز ،ومقياس "زيجموند و نيست" لقياس القلق و الاكتئاب و مقياس "برتوبير" لقياس الثقة بالنفس ، وخلصت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الموظفين و الموظفين في الدافعية للإنجاز كما دلت النتائج على :

-عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الكويتيين وغير الكويتيين في جميع متغيرات الدراسة كما أن هناك علاقة موجبة بين الدافعية للإنجاز والثقة بالنفس .

#### 6-دراسة :إبراهيم شوقي عبد الحميد (2002)

-عنوان الدراسة : دافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية.

هدفت الدراسة إلى كشف عن العلاقة بين دافعية الإنجاز وكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية واستخدام أسلوب المقابلة لقياس الدافعية للإنجاز ،وتوكيد الذات تبين أن دافعية الإنجاز لدى الذكور تزداد مع ارتفاع مستوى توكيد الذات وتقدمه في العمر في حين لا علاقة بين دافعية الإناث للإنجاز وكل من توكيد الذات والعمر ،وتزداد هذه الدافعية لدى الجنسين مع ارتفاع مستوى التعليم ،ويبدو ظاهريا أن الإناث العاملات أقل دافعية للإنجاز من الذكور ولكن تزول الفروق إن كان تعليمهما جامعيًا.

#### 7- دراسة بن زاهي منصور(2006)

عنوان الدراسة: الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات .

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به العينة وكذا مستوى دافعية الانجاز لديهم ومعرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين شعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز من جهة بلغ قوام العينة (231) إطار من قطاع المحروقات الجزائرية شركة سونطراك في كل من مديريات (حاسي مسعود،حاسي الرمل ،حوض بركاوي )

اشتملت الأدوات المستعملة في الدراسة مقياسين هما مقياس الشعور بالاغتراب مكون من ستة أبعاد (العجز ، الانعزالية ، اللامعيارية ، اللارضا ، التشاؤم اللامعنى ) وعدد بنوده 32 بندا ومقياس الدافعية الانجاز المهني وعدد بنوده يقدر ب 26 بند وأسفرت الدراسة على النتائج التالية:

-مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات.

-يوجد ارتباط سلبي بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للإنجاز .

## 2-2-6 - الدراسات الأجنبية:

و من بين الدراسات التي تناولت متغير الدافعية إلى الإنجاز سوف نقوم بسرد بعض هذه الدراسات

### 1 دراسة كاستنل CASTENELL (1983)

**عنوان الدراسة :** دافعية الإنجاز لدى عينة من طلاب وطالبات في مرحلة المراهقة

أجريت الدراسة على عينة من الطلاب والطالبات في مرحلة المراهقة والذين ينحدرون من خلفيات مختلفة بلغ حجم العينة (297) فردا ،وقد طبق على أفراد العينة مقياس الدافع للإنجاز لهارمنز وباستخدام منهج تحليل التباين وجدت فروق بين الطلاب والطالبات في الدافع للإنجاز تعود إلى الجنس والطبقة الاجتماعية والسلالة ،واظهر أيضا أن العوامل السابقة تحدث تأثير على الأنماط الخاصة من السلوك الدافعي.

### 2-دراسة : كاربينتر CARPENTER (1967)

**عنوان الدراسة:**علاقة دافع الإنجاز بالتحصيل الدراسي

أجريت الدراسة بهدف معرفة علاقة دافع الإنجاز بالتحصيل الدراسي ،وشملت العينة على (220) تلميذ لقياس الدافع للإنجاز ،ودافع تمني النجاح ،ودوافع الخوف من الفشل والتحصيل الدراسي ،أفرت نتائج الدراسة عن:

- وجود علاقة موجبة بين الدافع للإنجاز والتحصيل الدراسي

- بينما يرتبط مستوى التحصيل ارتباطا سلبا بدافع الخوف من الفشل .

### 3-دراسة : سنز وتشو (LESTER ET CHU 1980)

**عنوان الدراسة :** دراسة الدافعية لدى مديري ومعلمي المدرسة الحكومية .

هدفت الدراسة إلى قياس دافعية العمل لدى مديري ومعلمي المدارس الحكومية قاما فيها الباحثان بمقابلة (68) مديرا و (69) معلم بمدرسة حكومية وأكدت الدراسة النتائج التالية :

- عدم وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للعمل.

- عدم وجود بين الجنسين فيما يتعلق بصعوبات العمل ومصادر الرضا المتاحة فيه .

#### 4-دراسة فيروف و سميث (VEROFF ET SMITH)1985

عنوان الدراسة :دراسة الفروق العمرية في بعض الدوافع.

باستخدام أسلوب المقابلة المقننة مع عينة مكونة من (960) ذكرا و (1304) أنثى بأمريكا يتراوح مدى العمر لأفراد العينة من 21إلى ما يزيد عن 70 سنة ،وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق عمرية في دافع للإنجاز لدى الذكور في حين يقل الدافع للإنجاز و الانتماء مع العمر لدى الإناث وعزى الباحثان ذلك إلى فروق بين الجنسين في دورة الحياة .

#### 5-دراسة: كوز و سنك (1996)

عنوان الدراسة : الدافعية للإنجاز وعلاقتها بتوكيد الذات

وهدفَت الدراسة إلى وضع واقتراح نموذج لخصال القائد الفعال ،وطبقت الدراسة على عينة تضم (600) موظفا من الإدارة الوسطى والعليا وتوصلت الدراسة إلى اقتراح النموذج التالي لخصال القائد الفعال: وهي ستة خصال –الدافعية للإنجاز ،توكيد الذات والإبداع ،والنقد والانبساطية السواء.

#### 6-دراسة كرانزوش (1997)

عنوان الدراسة: نظم الإثابة وعلاقتها بالدافعية للعمل

طبقت الدراسة على عينة مكونة من (125) موظفا ،باستخدام أسلوب المقابلة ،وكشفت النتائج أن أمن العمل والاهتمام الداخلي بالعمل من أهم العوامل تأثيرا في دافعية العمل ،وأن أنظمة الإثابة تفشل في إشباع الحاجات العليا ،مما يقلل من دافعية العمل في حين تزيد دافعتهم للعمل إذا شاركوا في صنع القرار و شعروا بالمسؤولية عن عمل مثير لتحدي ومرض ومشبع لحاجاتهم العليا ،كالانتماء وتقدير الذات وتحقيقها.

#### 3-6- التعليق على الدراسات السابقة:

تباينت الدراسات التي تناولت الإجهاد النفسي و الدافعية إلى الانجاز، ولم يجد الباحث على حد علمه دراسات تناولت الإجهاد النفسي و انعكاساته على الدافعية إلى الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي ،وخاصة في الجنوب الجزائري ، لذلك قام الباحث بتناول دراسات قريبة من دارسته وسوف نوضح فيما يلي ما تناولت فيه هذه الدراسات من عناصر و نبرر ما جاءت به الدراسة الحالية من مستجدات.

### 6-3-1- الدراسات التي تناولت الإجهاد النفسي في مجال العمل (المهني):

#### أ- من حيث الموضوع :

لقد اهتمت مجموعة من الدراسات بالإجهاد النفسي وعلاقتها ببعض متغيرات مثل دراسة **حسين محمد الطاهر و محمود عطا ( 1994 )** التي تناولت الإجهاد النفسي مستوياته ومصادره و درجة تأثيره في شخصية الموظف ،وقامت **نوال حمداش (2003/2002)** بدراسة إستراتيجيات التعامل مع الإجهاد المهني ، وأعدت **فتيحة بن زروال (2008)** دراسة مصادر ومستويات الإجهاد و أعرضه ولكنها تعدتها إلى إستراتيجيات المواجهة وعلاقتها بأنماط الشخصية ،ونفس السنة أيضا **(2009)** قامت كل من **راضية بوزيان و بحري صابر** بدراسة علاقة الإجهاد المهني بكل من الاغتراب وظروف العمل السيئة كعامل مسبب للإجهاد النفسي ،و بالنسبة للتناولت الأجنبية لمتغير الإجهاد النفسي قام **كيرى أكر وستيفيل (STIFEAL, et KIRIE AKER)** بدراسة علاقة مصادر الإجهاد النفسي ببعض متغيرات الشخصية و في سنة **(1987)** أجرى **(BIEN & MIZNHAM)** و مجموعة من الباحثين دراسة حول مصادر الإجهاد وعلاقته بالمناخ التعليمي ،و من جهة أخرى قام **(DINHOM STEVE)** و **(SMITH ET)** بدراسة علاقة الإجهاد المهني بكل من عبء العمل والاستقالة منه والرضا الوظيفي ،و في نفس السياق قام **(SERGE PERROT)** **(2005)** بدراسة طبيعة صراع الدور والنتائج المترتبة عنه كعامل مسبب للإجهاد .

#### ب - من حيث الأهداف:

تنوعت الأهداف و تباينت من دراسة إلى أخرى منها ما هدف إلى معرفة مستوى الإجهاد النفسي ومصادره ومدى الارتباط لكل من الإجهاد النفسي ببعض المتغيرات الجنس ،المؤهل العلمي ،والخبرة ،والجنسية مثل دراسة **محمود عطا وحسين محمد طاهر(1994)** و تم فحص درجة الإجهاد النفسي والارتباط بينها و بين عدد من متغيرات التي تدل على الإجهاد النفسي ( الاكتئاب ،اليأس ،القلق ،انخفاض الدافعية للإنجاز) و أيضا الدراسة التي قامت بها لاحقا **نوال حمداش (2002)** ،وهدفت إلى الوقوف على مستويات ومختلف مصادر الإجهاد المهني كما سعت لمعرفة مدى وجود علاقة بين الإجهاد وصراع الدور،وكذا معرفة الفروق في درجة الشعور بالإجهاد و بعض المتغيرات (السن ،المستوى التعليمي) كم تم من خلال هذه الدراسة الوقوف على الفروق في استخدام إستراتيجيات التعامل مع الإجهاد المهني،وهدفت دراسة **فتيحة بن زروال (2008)** لمعرفة العلاقة بين أنماط الشخصية أ،ب،ج بكل أبعادها والإجهاد من حيث مستواه أعراضه ،مصادره المهنية ،واستراتيجيات مواجهته ،أما بالنسبة لدراسة **راضية بوزيان(2009)**

فهدفت لفحص العلاقة بين الإجهاد المهني و كل من ظروف العمل السيئة كعامل للضغط النفسي وكذلك هدفت إلى الوقوف على نمط ما هو متوفر بالفعل من الضغوط المهنية والإجهاد الوظيفي وظروف العمل ورصد بعض التصورات لإمكانية التغلب على هذه المعوقات ورسم سبل وإستراتيجيات الإصلاح التكفل والوقاية، كما هدفت دراسة **صابر بحري (2009)** إلى معرفة العلاقة بين الإجهاد المهني والاغتراب المهني ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس، عامل الخبرة المهنية) وتأثير كل من اللاهدف، غموض الدور، غربة الذات، احترام الذات على درجة الإجهاد المهني، أما الدراسات الأجنبية مثل دراسة **(BIEN & MIZNHAM) (1987)** هدفت لمعرفة العلاقة بين الإجهاد النفسي والمناخ التنظيمي وتأثير بعض المتغيرات الشخصية (الجنس) عيب العمل، سلوك الطلاب، الكفاءة المهنية، العلاقة بين زملاء العمل) و هدفت دراسة **(STIFEAL, et KIRIE AKER) (1978)** التحقق من مدى انتشار الإجهاد المهني وتحديد أهم مصادره، وهل توجد فروق بين متغيرات الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المركز في المدرسة) كما هدفت دراسة **(DINHOM STEVE) (1992)** إلى معرفة العلاقة بين المثير والاستجابة ومدى قوة هذه العلاقة كما هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب الاستقالة من مهنة التدريس، وهل الاستقالة هي عبارة عن استجابة لمثير الإجهاد المهني كما هدفت دراسة **(SMITH ET BOURK) (1992)** إلى الكشف عن العلاقة بين الإجهاد المهني وعيب العمل والرضا الوظيفي، وتأثير بعض المتغيرات (الجنس، الاقدمية، المركز الوظيفي، العيب التدريسي) وهدفت دراسة **(SERGE PERROT) (2005)** إلى البحث في طبيعة الآثار المترتبة عن صراع الدور على اعتباره مستوى من مستويات الإجهاد النفسي، كما هدفت إلى تحديد آثار صراع الدور الايجابية وهي الرضا الوظيفي والالتزام والدافعية للإنجاز، وكذلك الآثار السلبية المتمثلة في صراع الدور وما مدى وجد ارتباط بينها وبين صراع الدور.

#### ج - من حيث العينة:

لقد توحدت العينة في دراسات **حسين محمد طاهر (1994)** بالمملكة العربية السعودية و دراستي **DINHOM STEVE** و **SMITH ET BOURK** بأستراليا التي أجراها في نفس العام **(1992)** في اختيارهم فئة المعلمين ومعلمات الأطوار الابتدائية ونفس الشيء بالنسبة لعينة دراسة **محمود عطا** بالمملكة العربية السعودية **(1994)** و **(STIFEAL, et KIRIE AKER) (1978)** و دراسة **(BIEN & MIZNHAM) (1987)** التي تم اختيار أساتذة التعليم الثانوي، أما بالنسبة لدراسة **فتيحة بن زروال (2008)** فكانت عينة الدراسة فيها العاملين بالحماية المدنية، البريد، مصلحتي الاستعجال والتوليد أما في دراسة **نوال حمداش (2002)** فقد كانت

العينة الزوجة العاملة بالمستشفى الجامعي بقسنطينة في نفس السياق كانت عينة في دراسة **صابر بحري (2009)** والتي كانت الأطباء العامون بمدينة ميله ،وراضية بوزيان (2009) طبقت الدراسة على عينة من الموظفين الإداريين بمؤسسة الكهرباء والغاز وكذا المستشفيات عناية ،أما في دراسة (SERGE PERROT) (2005) فقد كانت العينة طلبة شعبة التسيير بجامعة باريس فرنسا.

#### د- من حيث الأدوات المستخدمة:

هناك بعض الباحثين من قاموا بإعداد الأدوات اللازمة لدراساتهم مثل دراسة **محمود عطا،وحسين محمد طاهر (1994)** و أيضا استخدمت **نوال حمداش (2002)** وراضية بوزيان،وصابر بحري (2009) ، استبيانات من إعدادهم ،أما دراسة **فتيحة بن زروال** فقد اعتمدت مقياس الإجهاد لقياس مستواه وأعراضه ومقياس مصادر الإجهاد المهني ،ومقياس استراتيجيات مواجهة الإجهاد من إعدادها ،أما بالنسبة لدراسات الأجنبية فقد اعتمدت في أغلبها على المقابلة الشخصية خاصة في دراسة **DINHOM STEVE و SMITH ET BOURK (1992)** أما في دراسات (SERGE PERROT) (2005) (STIFEAL, et KIRIE ) و دراسة (BIEN & MIZNHAM) (1987) فقد أعتمد على أدوات واستبيانات من إعداد الباحثين أنفسهم .

#### و- من حيث النتائج:

اختلفت النتائج تبعا لاختلاف الهدف المرجو من الدراسة، وتبعا للفئة المطبق عليها في الدراسة، فهناك دراسات أوضحت أن هناك فروق في درجة الإجهاد النفسي بين الذكور والإناث وأن المرأة العاملة أكثر عرضة للأمراض النفسية من الرجال ،كما بينت انه هناك ارتباط ايجابي بين الإجهاد النفسي و كل من اليأس و الاكتئاب و القلق و الوسواس القهري ،وأنه لا توجد فروق جوهريّة في مستوى الإجهاد المهني تعزى إلى جنسية الأستاذ أو خبرته أو مؤهله العلمي أو المرحلة التي يعمل بها مثل دراسة **محمود عطا و حسين محمد الطاهر(1994)** ،وكذلك دراسة كل من (STIFEAL, et KIRIE AKER) (1978) و دراسة (BIEN & MIZNHAM) (1987) ،أما دراسة **نوال حمداش (2002)** فبينت انه هناك فروق بين مستويات الإجهاد المهني لدى الزوجات العاملات الجزائريات كما أن درجة الإجهاد المسجلة مرتفعة كما بينت أيضا أن مصادر مختلفة تساهم في شعور الزوجات العاملات الجزائريات بالإجهاد المهني منها ما هو تنظيمي ومنها ما هو شخصي كما بينت أن هناك فروق بالنسبة للإجهاد تعزى لمتغيري السن والمستوى التعليمي معا فقط عند المستويين التعليميين الجامعي والثانوي في إتجاه كلما ارتفع السن

انخفض الشعور بالإجهاد المهني ،وأفضت دراسة **فتيحة بن زروال (208)** إلى أن هناك علاقة موجبة بين نمطي الشخصية أ،ب ومستوى الإجهاد ،وعلاقة سالبة بين نمط الشخصية ج ومستوى الإجهاد .علاقة موجبة بين نمط الشخصية أ وأعرض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية وعلاقة سالبة بين نمط الشخصية ب وأعرض الإجهاد الجسدية والنفسية والسلوكية ،وعلاقة موجبة بين نمط الشخصية ج وأعرض الإجهاد الجسدية والسلوكية فقط ،وعلاقة موجبة بين نمطي الشخصية أ،ج ومصادر الإجهاد التالية : العلاقة بالرؤساء عبء العمل ،الحوافز والنمو المهني ،طبيعة العمل الفيزيائية ،العلاقة بالزملاء ،وعلاقة سالبة بين نمط الشخصية ب ومصادر الإجهاد التالية : العلاقة بالرؤساء عبء العمل ،الحوافز والنمو المهني ،طبيعة العمل الفيزيائية ،العلاقة بالزملاء وكذلك ميل ذوي نمط الشخصية أ لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على المشكلة أكثر،وميل ذوي نمط الشخصية ب،ج لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال أكثر،كما بينت دراسة كل من **( SMITH ET BOURK ) (1992) (SERGE PERROT) (2005)** راضية **بوزيان وصابر بحري(2009)** أن مستوى الإجهاد من وجهة نظر الموظفين الشخصية كان متوسطا نسبيا و أن المصادر المسببة للإجهاد تمحورت حول النمو والتقدم المهني، المسؤولية تجاه الآخرين، التنظيم، عبء الدور الكمي ، ناقض الدور،عبء الدور النوعي ،وغموضه كما تبين أن نقص السلطة لتسيير العمل ،وعدم امتلاك صلاحيات كافية للقيام بالعمل، والعمل ضمن قوانين وإرشادات وسياسات متعارضة، وفقدان الفرصة المناسبة للتقدم ، ووجود كثير من الروتين في العمل، هي من الأسباب المؤدية إلى زيادة الإجهاد لدى الموظفين ، وتوصلت الدراسات إلى وجود علاقة إرتباطية ايجابية قوية بين الإجهاد المهني والاعتراب المهني أي أن زيادة حجم الإجهاد المهني الذي يتعرض له الموظفون يؤدي إلى زيادة شعورهم بالاعتراب المهني ،حيث كانت العلاقة إرتباطية موجبة قوية بين الإجهاد المهني و اللاهدف ،أما علاقة الإجهاد المهني بالدور فكانت علاقة متوسطة حيث ،أما علاقة الإجهاد المهني واحترام الذات فكانت علاقة إرتباطية ضعيفة جدا تكاد تكون منعدمة ،كم تم تحديد بعض مصادر الإجهاد المهني و هي مصادر تنظيمية و اجتماعية ،أما دراسة **DINHOM STEVE (1992)** أن من أهم أسباب الاستقالة هي وصول المعلم لمستوى حرج في اتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي يعجز المدرس فيها عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية و مقاومتها وأيضا معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقة مع الزملاء .



## 6-2-2- ثانيا الدراسات التي تناولت دافعية الانجاز:

تناولت الدراسات السابقة متغير دافعية الانجاز كل دراسة حسب الهدف المرجو منها و العينة المطبقة عليها و تباينت النتائج المتوصل لها.

### أ- من حيث الموضوع :

جاءت دراسة **عويد سلطان المشعان (200)** عن علاقة الدافع للإنجاز بالقلق والاكتئاب والثقة بالنفس لدى الموظفين ،أما دراسة **محمد أحمد الديب (1993)** كان موضوعها دافعية الإنجاز وعلاقتها بالتوتر النفسي لدى الطلبة ،أما دراسة **إبراهيم شوقي عبد الحميد (2002)** فكان موضوعها حول دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية ،أما دراسة **محمد محمود بني يونس (2005)** كان موضوعها دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك لدى الطلبة و بالنسبة لدراسة **عبد اللطيف محمد خليفة (2006)** كانت دراسة مقارنة عن دافعية الإنجاز لدى الطلبة ،وجاءت دراسة **منصور بن زاهي (2007)** لدراسة علاقة بين الشعور بالاغتراب والدافعية للإنجاز لدى إطارت قطاع المحروقات ، أما دراسة **نبيل محمد الفحل(2009)** كان موضوعها دافعية الإنجاز دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي ،أما الدراسات الأجنبية فكان موضوعها دافعية الانجاز لدى عينة من طلاب وطالبات في مرحلة المراهقة مثل دراسة **CASTENELL(1983)**، أما دراسة **CARPENTER(1967)** كان موضوعها علاقة دافع الإنجاز بالتحصيل الدراسي ،أما دراسة **سنز وتشز (1980)** كانت حول فروق في دافعية العمل بين الجنسين ،وليس ببعيد عنها تناولت دراسة **فيروف وسميث (1985)** فروق العمرية في بعض دوافع العمل ،فيما درس **كوز وسينك (1996)** الدافعية للإنجاز وعلاقتها بتوكيد الذات ،وتناولت دراسة **كرانزوش (1997)** نظم الإثابة وعلاقتهما بالدافعية للعمل.

### ب- من حيث الأهداف :

هدفت دراسة كل من **محمد أحمد الديب (1993)** و**محمد محمود بني يونس: (2005)** إلى الكشف عن العلاقة بين الدافعية والتوتر النفسي والقلق الشخصي وأنماط السلوك ومعرفة الفرق بين مرتفعي التوتر ومنخفضي التوتر في الدافعية ،وأثر التخصص العلمي/أدبي على ذلك ،كما هدفت دراسة **نبيل محمد الفحل: (2009)** إلى التعرف على مدى دافعية الانجاز لدى كل من الطلاب المتفوقين والعاديين ،بينما هدفت دراسة كل من: **كاستال و كاربينير (1967)** إلى معرفة علاقة دافع الانجاز بالتحصيل الدراسي ،وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية :الجنس المستوى الاجتماعي ومقر السكن ،كما هدفت دراسة **عبد اللطيف خليفة (2006)** إلى الكشف ،و المقارنة

بين المصريين والسودانيين في مستوى الدافعية، كما هدفت دراسة عويد سلطان المشعان إلى التعرف على العلاقة بين الدافع للإنجاز بكل من القلق والاكتئاب والثقة بالنفس، أما دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد (2002) فهذهت إلى كشف العلاقة بين الدافعية للإنجاز وكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الشخصية و الديموغرافية (الجنس، ارتفاع المستوى التعليم، العمر)، كما هدفت دراسة منصور بن زاهي (2007) إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به العينة وكذا مستوى دافعية الانجاز لديهم ومعرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين شعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز، وهدفت دراسة كوز وسينك (1996) إلى اقتراح نموذج لخصال القائد الفعال لدى الموظفين في الإدارة الوسطى والعليا، فيما هدفت دراسة كل من سنز وتشر (1980) ودراسة فيروف وسميث (1985) إلى دراسة الفروق في الدافعية للعمل بين الجنسين وتأثير صعوبات العمل عليها، كما هدفت دراسة كرانزوش (1997) إلى محاولة التعرف على نظم الإثابة وعلاقتها بالدافعية للعمل .

#### ج- من حيث العينة :

كانت عينة دراسة محمد أحمد الديب (1993) مجموعة مكون من (155) طالب من كلية المعلمين بالملكة العربية السعودية، أما دراسة محمد محمود بني يونس (2005) كانت عينة دراسته طلبة الجامعة الأردنية (116) طالب و طالبة، وفي نفس السياق قارن عبد اللطيف محمد خليفة (2006) بين عينة من طلبة الجامعة المصرية (404) طالبا وطالبة، وبين عينة من طلبة الجامعة السودانية مكونة من (300) طالب وطالبة، وأجريت دراسة عويد سلطان المشعان (2000) على عينة قوامها (303) موظف من الكويتيين وغير الكويتيين، أما دراسة منصور بن زاهي (2006) كانت على عينة (231) من إطارات قطاع المحروقات الجزائريين، وشملت الدراسة نبيل محمد الفحل (60) طالباً، و(60) طالبة من المتفوقين والعاديين في الصف الأول ثانوي سلطنة عمان ، و تكونت عينة دراسة CASTENELL كاستنال(2009) من (297) طالب وطالبة في مرحلة المراهقة ، و تمثلت عينة دراسة كاربينتر CARPENTER(220) تلميذ في المرحلة الابتدائية، وكانت عينة الدراسة لدى كل من فيروف وسميث (1985) (960) ذكر و(1304) أنثى بأمريكا يتراوح مدى العمر لديهم (21 إلى 70) سنة، فيما تكونت دراسة كرانزوش (1997) على (125) موظفا في القطاع الحكومي، أما دراسة سنز وتشر (1980) فقد كانت على (68) مديرا و(69) معلم من المدارس الحكومية، وفي دراسة كوز وسينك فطبقت الدراسة على عينة تظم (600) موظف من الإدارة الوسطى والعليا .

#### د- من حيث الأدوات المستخدمة :

لقد تنوعت المقاييس المستخدمة في الدراسات منها ما هو معد من طرف الباحث مثل **محمد أحمد الديب (1993)** قام ببناء مقياس الدافعية للإنجاز وفق لأبعاد أساسية تحتويها الدافعية : الانجاز ثم الإصرار ثم المثابرة ،والاستسلام ثم الحماس أيضا قام **منصور بن زاهي (2006)** بتصميم مقياس لدافعية الانجاز لدى موظفي قطاع المحروقات ، وفي دراسة **عبد اللطيف محمد خليفة (2006)** قام الباحث ببناء مقياس الدافعية للإنجاز وفق الأبعاد التالية: (الشعور بالمسؤولية السعي نحو تحقيق التفوق ،المثابرة ،الشعور بأهمية الزمن ،التخطيط للمستقبل ) كما استخدم **محمد محمود بني يونس (2005)** في دراسته المقاييس التالية: مقياس "نيموف" لقياس دافعية الانجاز مستعينا ببعض المقاييس الأخرى مثل قائمة "سبيلبيرغر" وزملائه ،ومقياس "الفسفوس" لقياس القلق الشخصي ،كما قام **نبيل محمد الفحل (2009)** في دراسته بالاعتماد على استمارة جمع البيانات العامة واختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين إعداد عبد الفتاح موسى ،و بالنسبة لدراسة **عويد سلطان المشعان** بتطبيق المقاييس التالية :مقياس "لف" لقياس الدافعية للإنجاز ومقياس "زيجموند" و "نيس" لقياس القلق والاكتئاب ،ومقياس "برتوبير" لقياس الثقة بالنفس وقام **إبراهيم شوقي عبد الحميد (2002)** فقد استخدم أسلوب المقابلة لقياس الدافعية للإنجاز وتوكيد الذات ،وكذلك استعملت المقابلة المقننة لقياس الدافعية للعمل في كل من دراسات التالية : **كرانزوش (1997)** و**فيروف وسميث (1985)** **سنز وتشر (1980)**، أما دراسة **كاستنال CASTENELL (1983)** طبقت على العينة مقياس الدافع للإنجاز "لهارمنز" للأطفال والراشدين كما استخدمت دراسة **كاربينتير CARPENTER (1967)** مقياس الدافع للإنجاز ودافع تمني النجاح ،ودافع الخوف من الفشل من إعداد الشخص.

#### و- من حيث النتائج :

لقد تعددت و تنوعت النتائج المتوصل لها من خلال الدراسات السابقة فقد توصل **محمد أحمد الديب (1993)** إلى وجود علاقة سالبة بين الدافعية العامة والتوتر النفسي ،وكذلك أكدت دراسته وجود فروق بين مجموعة التوتر النفسي المنخفض ومجموعة التوتر النفسي المرتفع ،وذلك في متغير الدافعية العامة لصالح المجموعة المنخفضة التوتر،و توصل **محمد محمود بني يونس (2005)** إلى درجة معقولة من الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز لدى الطالب  $= 0.91$  و هو يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات في هذه الدراسة ،كما أظهرت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الانجاز والقلق الشخصي ،و وجود ارتباط بين القلق الشخصي

وأنماط السلوك، و أظهرت نتائج دراسة **نبيل محمد الفحل (2009)** وجود فروق في متوسط درجات أفراد المتفوقين ، وكذلك عدم وجود فروق في درجة أفراد العينة على مقياس الدافعية من المتفوقين والعاديين ، ومن أهم النتائج التي توصل إليها **عبد اللطيف محمد خليفة (2006)** تنتظم مكونات الدافعية للإنجاز في عامل واحد ، والمتمثلة في (الشعور بالمسؤولية ،السعي نحو تحقيق التفوق ،المثابرة ،الشعور بأهمية الزمن ،التخطيط للمستقبل ) ،وأكدت دراسة **منصور بن زاهي (2007)** أن مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفع جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات كما أقرت بوجود ارتباط سلبي بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للإنجاز،وبالنسبة لدراسة **عويد سلطان المشعان (2000)** توصلت الدراسة لعدة نتائج منها عدم وجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينة في جميع متغيرات الدراسة ،كما أن هناك علاقة موجبة بين الدافعية للإنجاز والثقة بالنفس ،و بالنسبة لدراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد أشارت النتائج بشكل عام إلى أن دافعية الانجاز لدى الذكور تزداد مع ارتفاع مستوى توكيد الذات وتقدمه في العمر في حين لا علاقة بين دافعية الإناث للإنجاز وكل من توكيد الذات والعمر ،وتزداد الدافعية لدى الجنسين مع ارتفاع مستوى التعليم ،ويبدو ظاهريا أن الإناث العاملات أقل دافعية من الذكور ولكن تزول الفروق إن كان تعليمهن جامعي ،و توصل **كاربينتر CARPENTER (1967)** في دراسته إلى وجود علاقة إيجابية بين الدافع للإنجاز والتحصيل الدراسي ،بينما يرتبط مستوى الدافع للإنجاز سلبا بدافع الخوف من الفشل ،أما دراسة **كاستنل CASTENELL (1983)** توصل إلى وجود فروق بين أفراد العينة في الدافع للإنجاز تعود إلى الجنس والطبقة الاجتماعية والسلالة ،وأظهرت أيضا أن العوامل السابقة تحدث تأثير على الأنماط الخاصة من السلوك الدافعي ،كما توصل **سنز وتشر (1980)** إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للعمل وعدم وجود فروق بين الجنسين فيما يتعلق بصعوبات العمل ومصادر الرضا المتاحة فيه ،كما توصلت دراسة **كوز وسنيك (1997)** إلى وضع نموذج لخصال القائد الفعال وهي ستة خصال: الدافعية للإنجاز ،توكيد الذات ،الإبداع ،النقد ،الانبساطية و السواء ، فيما توصلت دراسة **فيروف وسميث (1985)** إلى عدم وجود فروق عمرية في الدافع للإنجاز في حين يقل الدافع للإنجاز والانتماء مع العمر لدى الإناث ،فيما توصلت دراسة **كرانزواش (1997)** إلى أن أمن العمل والاهتمام الداخلي بالعمل من أهم العوامل تأثيرا في دافعية العمل ،وأن أنظمة الإثابة تفشل في إشباع الحاجات العليا ،مما يقلل من دافعية العمل في حين تزيد دافعية العمل إذا شاركوا في صنع القرار و شعروا بالمسؤولية عن عمل مثير لتحدي ومرض ومشبع لحاجاتهم العليا ،كالانتماء وتقدير الذات وتحقيقها.

### 6-3- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

انفردت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في ما يلي :

تناولها فئة لم تتناولها الدراسات السابقة وهي فئة الأستاذ الجامعي في الجنوب الجزائري خصوصا كلية المحروقات وكلية العلوم الاقتصادية لان معظم الأدبيات السابقة تناولت الأستاذ الجامعي في بيئة الشمال ، وأن كانت بعض الدراسات تناولت الأستاذ الجامعي إلا أنها أكتفت بالتركيز على كليات العلوم الاجتماعية و الإنسانية وكليات الآداب.

وتعتبر هذه الدراسة الأولى –على حد علم الباحث- التي تناولت متغيرات **الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز** لدى الأستاذ الجامعي في **الجنوب الجزائري** وذلك لطبيعة الظروف الفيزيائية الصعبة خاصة في وقت إجراء الدراسة الأساسية مما يتوقع وجود درجة إجهاد مرتفع مقابل انخفاض في مستوى الدافعية للإنجاز .

ما يميز الدراسة الحالية هو جمعها لمتغير الإجهاد النفسي وانعكاساته على دافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي ، وهذا ما تم العثور عليه في الدراسة سابقة سواء على المستوى المحلي أو العربي ولكن الاختلاف يكمن في نوعية المقاييس المستعملة في الدراسة وكذلك قصدية العينة مما دفع إلى محاولة إبراز طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات المهمة في طبيعة عمل الأستاذ الجامعي في البيئة الجزائرية.

كما استفادت الدراسة الحالية من الإطار النظري لمتغيرات الدراسة ، و صياغة الفرضيات و كذلك استفادة من أدوات الدراسة المستخدمة و المقننة على البيئة العربية.

## الفصل الثاني : الإجهاد النفسي

### تمهيد

- 1- مفهوم الإجهاد النفسي
- 2- تمييز الإجهاد على بعض المصطلحات ذات الصلة
- 3- مراحل الإجهاد النفسي
- 4- المؤشرات الأولية للإجهاد النفسي
- 5- أعراض الإجهاد النفسي
- 6- نماذج الإجهاد النفسي
- 7- مصادر الإجهاد النفسي
- 8- النظريات المفسرة للإجهاد النفسي
- 9- قياس الإجهاد النفسي
- 10- نتائج الإجهاد النفسي
- 11- الإجهاد النفسي عند الأستاذ الجامعي
- 12- الإستراتيجيات الشخصية للتعامل مع الإجهاد النفسي

### خلاصة الفصل

## تمهيد :

تتسارع في عصرنا هذا أحداث الحياة حتى إن بعض الناس لم يعد في استطاعته أن يساير متطلبات وحاجات الزمن الذي يعيشه الأمر الذي جعله يخضع للإجهاد النفسي ويستجيب للعديد من مظاهر الاضطرابات النفسية المختلفة من قلق وخوف واكتئاب وفي النهاية قد ينتحر ليتخلص من تلك الضغوط وهذا ما نقراه ونشاهده في وسائل الإعلام من حين لآخر، وآخرون يتخبطون في مواجهة الكثير من أمورهم الشخصية العلمية والعملية والأسرية، فأصيب الكثير منهم بالأمراض العضوية المختلفة كأمراض القلب والقولون وقرحة المعدة وضيق التنفس وارتفاع الضغط وأيضا الاستلام للأوهام نتيجة للأنماط خاطئة من التفكير السلبي، وهم بذلك يجهلون أو يتجاهلون أن أحداث الحياة والحياة يسران جنا إلى جنب وأن الإنسان في هذه الدنيا يسعى إلى التكيف مع الأحداث المحيطة به.

### 1- مفهوم الإجهاد النفسي : الخلفية التاريخية لمصطلح الإجهاد النفسي :

إن دراسة تاريخ مفهوم الإجهاد النفسي من الناحية الزمنية ليس بالأمر اليسير لأن كلمة " stress " في حد ذاتها سابقة لتاريخها ،حيث يرى "جون بن جامين ستوار" أن الكلمة صعبة التحديد زمنيا ،وهذا لأن مفهوم الإجهاد في حد ذاته مأخوذ من الكلمة (stringer) والتي تعني باللغة الفرنسية الاحتضان الشديد للجسم بواسطة الأطراف ،وهذا مع الشعور بالقلق والعذاب لكن هذا الاستعمال لم يكن ثابتا ومنظما (jaon benjamin stora p03) ،وأن هذه الكلمة استخدمت لأول مرة خلال القرن الرابع عشر ولم يكن هذا الاستخدام بصورة ثابتة و منظمة (ثابت ،2003،ص:42)

في حين يرى البعض أن المصطلح مشتق من الكلمة القديمة ( déstresse ) ،والتي تشير إلى معنى الاختناق والشعور بالضيق أو الظلم ،وقد تحولت في الإنجليزية إلى ( stress ) والتي تشير إلى معنى التناقض ،والمصطلح في الأصل قد استخدم للتعبير عن المعاناة وضيق أو الاضطهاد وفي الانجليزية الحديثة ظهرت الحاجة لوجود مصطلح يعني معنى الإجهاد و التوكيد في أن واحد وذلك لوصف الألم الكامن والمتضمن للكلمة وعبر الوقت استخدم مصطلح stress ليعطي هذا المعنى (فونتانا ،1994،ص:12)

أما "سميث" smith فقد أصل المعنى الاشتقاقي للمصطلح بعرض أصوله اللغوية في منبته اللاتيني فذكر أن مصطلح التوتر stress أشتق من الاسم اللاتيني "strictus" بمعنى الشدة "tight" أو الضيق "narrow" وهذا الاسم مشتق من الفعل اللاتيني "strictus" بمعنى

سحبه بقوة "to tighter" وقد ظهرت كلمة "stress" كونه يعبر عن الجوانب السلبية للانفعال والغضب (جودة، 1998، ص:15) .

ويعد مصطلح الإجهاد (Stress) من المصطلحات قديمة الاستخدام في مجال العلوم الطبيعية ففي عام 1676 وصف قانون "هوكس" ظاهرة في العلوم الطبيعية مؤداها أن لكل آلة أو جهاز تحمل أو درجة معينة من التحمل وأن زيادة هذا العبء قد يقود إلى إحداث العديد من الأضرار أو على أسوأ الفروض يسبب "إجهاد"

إلا أن "هانز سيللي" عام 1950 قد استخدم هذا المصطلح ونقله من مجال العلوم الفيزيائية إلى مجال العلوم الإنسانية ليبرز حقيقة مؤداها أن الجسم البشري حين يتعرض لأحد المواقف المؤثرة أي الضاغطة فإن إستجابة الجسم أي ردت فعله الفيزيولوجية سوف تكون مرهقة أو مجهدة ورغم أن المصطلح فيزيائي إلا أن النقل المثار من واقع الضغط و إجهاد الآلات وما يقود إليه من ردود أفعال سيئة إلى الإنسان مما أدى إلى شيوع هذا المصطلح وكأنه أبن شرعي وغير مقم على مجال علم النفس. (محمد حسن غانم ، 2009، ص : 11)

ويشير مصطلح الإجهاد في العلوم الإنسانية عامة وعلم النفس بوجه خاص إلى القوة التي تؤثر على الفرد بصورة كبيرة فتسفر عن تأثيره وتعرضه لبعض التغيرات النفسية الضارة مثل التوتر الصراع ،القلق ،والضيق ،وحدة الانفعال وقد يصاحب ذلك تأثيرات عضوية وفسولوجية وقد يتعرض الفرد من جراء ذلك إلى الاضطراب النفسي وسوء التوافق .

ويمكن تعريف الإجهاد النفسي لغة واصطلاحاً من خلال ما يلي:

- ما يقابل كلمة "STRESS" في اللغة العربية فهناك كلمات : كرب ،ضائقة ،إرهاق ،إجهاد ،هذه الأخيرة التي اختارها أنطوان هاشم في تعريبه لكلمة "STRESS" لكونها فصاحة وأقرب للاستعمال (لوكيا ،بن زروال، 2006، ص:08)

لغة : جهد الطاقة ،تقول: أجهد ،جهدك وقيل الجهد المشقة والجهد الطاقة والجهد : الشيء القليل يعيش به المقل على جهد العيش ،وفي التنزيل العزيز ( والذين يجدون إلا جهدهم ) على هذا المعنى، وقال القراء: الجهد في هذه الآية الطاقة، نقول هذا جهدي أي طاقتي.( جمال الدين أبي الفضل 2003 ، ص : 167 )

ويقال "جهدي" في الأمر ضاق وأشدت ،وجهد المقل قدر ما يحتمله حال القليل المال .



**اصطلاحاً:** تعرض مفهوم الإجهاد النفسي كغيره من المفاهيم إلى العديد من وجهان النظر التي حاولت تعريفه نذكر من أهمها:

**الإجهاد ( Stress ) :** هو أي حدث غير سار يجعل الإنسان غير قادر على التكيف . ( عبد المنعم الميلادي، 2004، ص: 20)

**الإجهاد :** هو عبارة عن مجموعة الاضطرابات الجسمية والنفسية المتولدة عن بواعث متنوعة كالبرد والمرض أو الانفعال أو الصدمة الجراحية وعمل البواعث و الظروف المؤدية إلى هذه الاضطرابات. ( جان بنجامان ستيوار، 1997، ص: 14 )

يعرف **جرينبيرج 1984 Grenberg**: الإجهاد بأنه رد فعل فيزيولوجي وعقلي ناتج عن استجابات الأفراد للتوترات البيئية والصراعات و الأحداث الضاغطة.

ويعرفه **الحجار و الدخان 2005**: " مجموعة من المواقف والأحداث أو الأفكار التي تقضي للشعور بالتوتر وتستشف عادة من إدراك الفرد بأن المطالب المفروضة عليه تفوق قدراته وإمكاناته (الحجار ، الدخان ، 2005، ص: 372)

ونستنتج من هذه التعاريف أن الإجهاد هو رد فعل عضوي جسدي ناتج عن استجابة الفرد للمؤثرات و التوترات الخارجية.

كما يعرفه **"ميلز" 1982 Mils** : إن الإجهاد هو رد فعل داخلي ينتج عن عدم قدرة الفرد على الوفاء بالمتطلبات الواقعة عليه.( مجلة الملك سعود ، 2001 ص: 71)

كما يعرفه **"سيلاي" Selye** " : إنه استجابة جسمية غير محددة لمتطلبات المحيط جعلته يميز نوعين من أثار الإجهاد على الفرد الإيجابية والسلبية وهذه الاستجابات تكون كرد فعل سماها بأعراض التكيف.( رواية حسن ، 2003 ، ص: 371)

ويري كل من **أوكي بوكولا وجيغدا** أن **Occupational stress** تعبر عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث تقريبا نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا أو إزعاجا، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل.

(Okebukola, P. A & Jegede, 1989: 15)

والإجهاد في هذه التعاريف هو استجابة الفرد الفسيولوجية تجاه مواقف محيطة.

كما يعرفه هولمز (Holmes) أنه : استجابة كيميائية جسدية لحالة من التهديد المؤثر بهدف المحافظة على الذات.

ويرى "إليسون" Ellison "الإجهاد أنه : استجابة كيميائية جسدية لحالة من التهديد المؤثر بهدف المحافظة على الذات.

ومن هذين التعريفين نستنتج أن الإجهاد حالة ضغط أو مثير على الفرد تحدد توازنه ويمكنه أن يتسبب في أعراض عضوية مصاحبة له.

كما أن هناك تعريفات عرفت الإجهاد على أنه تلك العلاقة الوسيطة بين المثير والاستجابة ومن بينهما تعريف "لازورس" Lazarus " بأن الإجهاد ليس مثيرا ولا استجابة بل هو علاقة بين الفرد وبيئة، وأنه يحدث عندما يواجه الشخص مطالب ترهقه أو تفوق قدرته على التكيف وأن تفاعلا يحدث بين المطالب الخارجية والأساس البنيوي وقابلية الشخص للتأثر وبين كفاءة الشخص الدفاعية كما وأشار لازاروس إلى دور الإحباط والصراع والتهديد في إحداث الضغوط ،أما التقدير فيستخدمه لازاروس هنا للإشارة إلى التقدير المعرفي وهو يعتمد على أشياء أخرى مثل التعلم والخبرة السابقة للفرد. ( Lazarus & Coyne 1981: 144-157 )

ويعرفه علي عسكر: على أنه حالة من الإنهاك أو الاستنزاف البدني الانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية ويتمثل في مجموعة من المظاهر السلبية كالتعب و الإرهاق.....الخ . ( علي عسكر ، 2000 ،ص :122)

كما يعرفه جمعة سيد يوسف : هو حالة من الإنهاك الجسمي و الانفعالي والعقلي تحدث بسبب التورط طويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا والضاغطة بشدة والتي تتوافق مع التوقعات الشخصية المرتفعة من الأداء والإنجاز ويرتبط الاحتراق النفسي بالعمل بشكل أساسي . ( جمعة سيد يوسف ، 2007 ،ص :46)

ويعرف "نوبيرت سلامي" (nobert sillamy) الإجهاد بقوله هو "حالة التي يكون فيها الجسم مهدد بفقدان الاتزان ،وهذا بسبب مواقف أو عوامل تتعرض الأجهزة العاملة وتصددها عن تحقيق التوازن ،وكل عامل من شأنه أن يخل بهذا الاتزان سواء كان ذو طبيعة فيزيقية أو كيميائية أو نفسية.(Dictionnaire de la psychologie larousse 1996 p249)

ومما سبق نلاحظ اختلاف الباحثين في مجال الإجهاد النفسي في تعريفهم لهذا المفهوم فمنهم من يقوم تعريفه على أساس المثير ومنهم من يقوم على أساس استجابة لمواقف ضاغطة.

وهناك من اتجه تعريفه على أنه التفاعل البيئي أي أنه العلاقة الوسيطة بين المثير والاستجابة "لازورس" ومنهم من ركز على سوء التكيف مع ضغوطات الحياة لكن جميع التعريفات اشتركت في جانب واحد على أن الإجهاد حالة توتر لدى الفرد فيه وعلى أدائه مما يسبب تأثيرات جانبية أخرى.

نستخلص مما سبق أن الإجهاد النفسي يمكن أن يعرف كمنبه و كاستجابة وكفعل .

**1- تعريف الإجهاد كمنبه :** حيث يرى "ناصر بوكلي حسن " أننا نستطيع أن نفهم الإجهاد كمنبه أو كحادث حياتي أو تعبير حياتي ، أو مجموعة من الظروف التي تؤدي لاستجابة مزعجة تزيد من قابلية الفرد للإصابة بالمرض. (ناصر بوكلي حسن ، 2003، ص:122).

حيث يتعرض الفرد لمجموعة من المؤثرات تؤدي به إلى استجابة إما سلبية أو إستجابة متمثلة في الإجهاد النفسي.

**2- تعريف الإجهاد كاستجابة :** يعرف ناصر بوكلي حسن الإجهاد كاستجابة بأنه أي اضطراب يسببه المنبه أو مسبب للإجهاد، ويعرف "سيللي" الإجهاد بأنه إثارة الدماغ والجسم استجابة للأعباء المطلوبة منهما ، ويعرف "شافر" الإجهاد بأنه : استجابة الجسم اتجاه أي نوع من الأعباء الملقاة على عاتقه . ( ناصر بوكلي حسن ، 2003، ص:122)

من خلال هذه التعاريف نلاحظ أنها كلها تركز على الاستجابة وليس على الحدث المسبب للإجهاد ، إذ يعتبر الإجهاد في هذه الحالة نتيجة لما يتعرض له الفرد من أعباء .

**3- الإجهاد كفعل ( كمدولة ) :** يعرف " لازاروس" الإجهاد كمدولة حيث قال : إن نظرية الإجهاد كمنبه والإجهاد كاستجابة لا تأخذان بحسبانهما الاختلافات الشخصية ، ولا تفسران العوامل لماذا يستطيع بعض الأشخاص للاستجابة بأسلوب فعال مقارنة بغيرهم ، ولا تفسران لماذا يستطيع بعض الأشخاص أن يتلاءموا لتغيرات طويلة من الزمن ولا يستطيع آخرون ذلك إن مفهوم لازاروس يشمل العمليات المعرفية التي تحدث بين مواجهة و رد الفعل ، و العوامل التي تؤثر على طبيعة هذه العملية ، وبذلك يمكنه تفسير الاختلافات بين الأشخاص في الظروف المتماثلة . ( ناصر بوكلي حسن ، 2003، ص:125- 126 ) .

من خلال هذه التعاريف يظهر لنا المعنى الحقيقي للإجهاد النفسي والذي يتمثل في أن الإجهاد هو أي حادثة تفوق فيها متطلبات البيئة أو المتطلبات الداخلية أو كلاهما .

## 2- تمييز الإجهاد عن بعض المفاهيم ذات الصلة به :

### 2-1- الإجهاد ليس إنهاك :

حيث يقوم الشخص المتعب بمواصلة العمل وبذل الجهد و ذلك خوفا من احتقار الناس له يخاف من العار ويعاود هذا الشخص مجددا في استقامة نفسه متجاوزا بذلك كل شيء ، ويستعمل كل شيء من المنشطات التي تساعد على التصدي لكل الصعاب ببذل جهد فوق جهد.

وبما أن هذا الشخص كان متعبا فكل ما يقوم به يعتبره مجهدا كما لو كان عليه جمع أشتات عضلاته لكي يقوم بفعل بسيط جدا كفتح الباب مثلا ، يثابر الشخص المتعب في عمله ، و يواصل بكل عناد لإعطاء جهدا أكثر قوة مما يؤدي به إلى ما فوق التعب ثم الإنهاك . (بوجابي محمد الشريف 2004، ص:15 )

فالإنهاك هو عبارة عن زملة الأعراض البدنية والعاطفية والعقلية المرتبطة بالطاقة الحيوية للفرد وأدائه في الأعمال التي تقوم بها وهذه الزملة لها علاقة سلبية بمفهوم الذات و الاتجاهات نحو العمل وفقدان الثقة بالنفس وفقدان الشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين.(فاروق السيد عثمان، 2001، ص:18).

فالإنهاك النفسي كما يرى "وندل" هو مرحلة متقدمة من الإجهاد النفسي فهو يتولد عن زيادة الإجهاد نتيجة لتعرض الفرد للضغوط و الخبرات المؤلمة و عدم قدرته على مقاومتها (btp/tarbaawy/anilin.com).

### 2-2 الإجهاد النفسي ليس احتراق نفسي:

الاحتراق النفسي ليس هو التعب أو الإجهاد النفسي أو التوتر المؤقت ، مع أن وجود هذه المؤثرات قد يكون علامة مبكرة للاحتراق النفسي ، فإن الاحتراق النفسي يشمل التغيير في اتجاهات و علاقات العامل نحو عمله و عملائه بجانب الشعور بالإنهاك و الشد العصبي الذي يحدث في بعض الأحيان.(حمدي ياسين و آخرون، 1999، ص:187).

لذلك فإن الاحتراق النفسي حسب " كاري جرس " (1982) بأنه الاستنزاف والاستنفاد العاطفي أو الانفعالي نتيجة الحمل الوظيفي الزائد والذي يصاحبه مجموعة من الأعراض تتمثل في

الإحساس بالفشل و الغضب والعناد و الإحساس بالتعب معظم اليوم ( لأقل جهد ) وفقدان الإحساس الايجابي نحو العمل والعناد المتكرر. (زينب محمد شقير، 1998، ص:04)

ومنه يمكن أن نخلص إلى أن الضغوط النفسية المتزايدة مع مرور الوقت تسمى عبء ثقيل قد لا يستطيع الفرد التكيف معها فيحدث الإجهاد النفسي فإذا استمرت المعاناة انتقلت إلى إنهاك ثم الاحتراق أي أن الفرق بين الإجهاد والإنهاك والاحتراق يكمن في شدة الدرجة والحدة .

### 3- مراحل الإجهاد النفسي : متلازمة التلاؤم العام و متلازمة التلاؤم الموضوعي

كما أشرنا في البداية يؤدي التعرض المستمر للضغوطات إلى حدوث حالة الإجهاد النفسي ويشير الباحثون إلى أن المناخ البيروقراطي في المنطقة وزيادة الحمل الوظيفي يعتبران من أكثر المصادر مساهمة في نشوء الحالة ، ولا يصل الفرد إليه بشكل مفاجئ بل حسب "سيللي" أن المتلازمتان تمران عبر ثلاث مراحل:

**3-1 المرحلة الأولى ( الارتكاس للتنبيه المنذر للإجهاد ):** وتعرف بمرحلة الاستشارة الناتجة عن الضغوط أو الشد العصبي Stress arousal الذي يعيشه الفرد في عمله وفيها يصبح الفرد مدركا لعوامل الإجهاد( مسعد شتيوي ، 2002، ص:34).

وترتبط بالإعراض التالية: سرعة الانفعال القلق الدائم، فترات من الضغط الدم العالي الأرق صرير الأسنان أثناء النوم أو اضطكاكها بشكل ضاغط أثناء النوم، النسيان، الصعوبة في التركيز الصداع وضربات القلب غير العادية ،وهي ردود فعل الأولية للجسم إذ تنبه دفاعات الجسم ضد العامل المسبب للإجهاد سواء أكان حرارة أو جراثيم أو اعتداء جسدي أو لفظي من شخص ما ،إذ يبدأ الجسم من خلال هذه المرحلة في التعامل مع الإجهاد كرد فعل للضغوط الملقاة على عاتقه .

ويقسم "سيللي" هذه المرحلة إلى جزئين : مرحلة الصدمة ومرحلة معاكسة الصدمة .

حيث يدرك العامل المسبب للإجهاد بطريقة واعية وغير واعية ، وفي كلا الحالتين يستجيب الجهاز العصبي الذاتي ، و تنطلق كميات كبيرة من الأدرينالين و الكورتيزول إلى الدوران ويصبح الفرد في هذا الطور قادرا على الهروب تكون الاستجابة المبدئية قصيرة الأمد و تدوم من دقيقة إلى حدود 24 ساعة . ( ناصر بوكلي حسن ، 2003 ، ص:123 ) .

### 2-3 المرحلة الثانية: (مرحلة المقاومة ) :

وفيها يتأقلم الفرد مع الإجهاد (مسعد شتيوي ، 2002، ص: 34 ) ، وتعرف بمرحلة توفير والحفاظ على الطاقة **Energie Conservation** وتشمل استجابات سلوكية مثل: التأخير في عن الدوام تأجيل الأمور الحاجة لأكثر من يومين لعطلة نهاية الأسبوع، التأخير في إنجاز المهام الامتعاض زيادة استهلاك المنبهات، لامبالاة، السخرية والشك والشعور بالتعب في الصباح ،حيث يتلاءم الجسم و تحدث عندما يكون التعرض للضغط متلازما مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم بعدما يتلاءم الجسم بعدما يتعرض للضغوط التي يكون قد تكيف معها. ( فاروق السيد عثمان ، 2001، ص: 98 )

### 3-3 المرحلة الثالثة: ( مرحلة الإجهاد ) :

ويطلق عليها مرحلة الاستنزاف والإرهاك **Exhaustion** والتي ترتبط بمشاكل بدنية ونفسية مثل: الاكتئاب المتواصل، اضطرابات مستمرة في المعدة تعب جسمي مزمن، إجهاد ذهني مستمر صراع دائم، الرغبة في الانسحاب النهائي من المجتمع أو الأصدقاء وربما العائلة.

وليس بالضرورة وجود جميع الأعراض للحكم بوجود حالة الإجهاد النفسي في كل من هذه المراحل، بل وجد أن ظهور عنصرين أو عرضين في كل مرحلة يمكن أخذهما كمؤشر على الفرد يمر بالمرحلة المعنية من مراحل الإجهاد النفسي. ( علي عسكر، 2000 ص126).

حيث لا يمكن للجسم المحافظة على التلاؤم الذي حدث في المرحلة الثانية مما يعني أن الطرق المستخدمة للتلاؤم مع العامل المسبب للإجهاد قد استنفذت وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف. ( فاروق السيد عثمان ، 2001، ص: 98 ) وتعتمد نهاية هذه المرحلة بدرجة واسعة على احتياطي طاقة التلاؤم عند الفرد و استنفاد العامل المسبب للإجهاد ومصادر التلاؤم الخارجية . ( ناصر بوكلي حسن ، 2003، ص: 124 ) ، كما تعبر هذه المراحل عن أعراض الاستجابة الفيزيولوجية للإجهاد والتي تهدف إلى للمحافظة على الكيان والحياة و أن هناك استجابة و أنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج وقد توصل " سيللي " من خلال دراسته إلى إطلاق نظرية { التناذر العام للتكيف } وفيها قسم ردة الفعل الجسدية أمام الضغط حسب المراحل السابقة الذكر. ( محمد أحمد النابلسي ، 1992 ص: 24).

إذا يعبر الفرد الذي يقع تحت الضغوط بصفة عامة ، و الأستاذ الجامعي بصفة خاصة عن هذه الاستجابة وتبعاً لهذه المراحل عن أعراض متعددة تؤدي إلى آثار مختلفة ومتتابعة أولها الإجهاد النفسي

#### 4- المؤشرات الأولية للإجهاد النفسي :

تشير "باربرا هام" (Barbra Ham) بأن هناك أربعة مؤشرات أولية ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار كنوع من التحذير، بأن الفرد في طريقة إلى الإجهاد النفسي:

الانشغال الدائم و الاستعجال في إنهاء القائمة الطويلة التي يدونها الفرد لنفسه كل يوم فعندما يقع الفرد في شرك الانشغال الدائم، فإنه يضحي بالحاضر، وهذا يعني أن وجوده في الاجتماع أو مقابلة يكون جسدياً وليس ذهنياً، ففكره إما أن يكون في المقابلة السابقة أو فيما ينبغي عمله في اللقاء اللاحق، وعادة في مثل هذه الحالة ينجر الفرد مهامه بصورة ميكانيكية دون أي اتصال عاطفي مع الآخرين حيث أن الهم الوحيد الذي يشغل باله هو السرعة و العدد وليس الإتقان و الاهتمام بما بين يديه.

تأجيل الأمور السارة والأنشطة الاجتماعية من خلال الاقتناع الذاتي بأن هناك وقتاً لمثل هذه الأنشطة الاجتماعية ولكن "فيما بعد" لن يأتي أبداً، ويصبح التأجيل القاعدة المعيار في حالة الفرد.

العيش حسب قاعدة << يجب وينبغي >> يصبح هو السائد في حياة الفرد، الأمر الذي يترتب عليه زيادة حساسية الفرد لما يظنه الآخرون ويصبح غير قادر على إرضاء نفسه وحتى في حالة الرغبة بإرضاء الآخرين، التي تصاحب هذه القاعدة فإنه يجد ذلك ليس بالأمر السهل عليه.

فقدان الرؤية أو المنظور الذي يؤدي إلى أن يصبح كل شيء عنده مهماً وعاجلاً وتكون النتيجة بأن ينهمك الفرد في عمله لدرجة يفقد معها روح المرح ويجد نفسه كثير التردد عند القرارات (علي عسكر، 2000 ص:123).

وكما أشرنا سابقاً فهذه النقاط الأربعة هي كمؤشرات لحدوث الإجهاد النفسي بحيث ينغمس الشخص الفرد في عمله ، ويصبح كصورة أساسية في حياته مما يولد ضغوطات قد تؤثر على حالته النفسية وعلاقاته الاجتماعية والانفعالية .

## 5- أعراض الإجهاد النفسي:

يؤدي الإجهاد النفسي إلى عدد من الأعراض التي يمكن أن تتشابه مع أعراض اضطرابات أخرى أو تغيرات الحياة و الضغوطات الأخرى، غير أن الفحص الدقيق يمكن أن يكشف عما إذا كانت الأعراض مرتبطة بالإجهاد النفسي أو غيره.

وتتلخص لأعراض الإجهاد النفسي فيما يلي:

**5-1 الإنهاك النفسي:** ويتبدى في التعب والغثيان، والتوتر العضلي، والتغيير في عادات الأكل والنوم وانخفاض عام في مستوى الطاقة ولعل العرض الأكثر شيوعاً هو حالة من "الإعياء العام" وهي حالة الإنهاك دون سبب واضح.

**5-2 الإنهاك الإنفعالي:** هو الشعور بالإحباط واليأس والعجز الاكتئاب والحزن و اللامبالاة بالعمل ويشتكى الفرد من الشعور بالاستشارة والغضب دون سبب محدد، وتتضح الحالة بشدة عندما لا يبالي الشخص بأي جانب من جوانب عمله بعد أن كان بالنسبة له كل شيء.

**5-3 الإنهاك العقلي:** هو الشعور بعدم الرضا عن الذات، وعدم الرضا عن العمل والحياة بصفة عامة، والشعور بعدم الكفاءة وعدم الملائمة والدونية، وهو ما يؤدي بمرور الوقت أن ينظر الفرد إلى العملاء والزبائن أو المرضى باعتبارهم مصدر للتهيج والاستشارة والمشكلات بدلاً من كونهم مصدر للتحدي وفرصة لإثبات الذات كما أنهم يشكون دائماً بأن هناك خطأ ما في العمل. (جمعة سيد يوسف، 2004، ص:48)

## 6- نماذج الإجهاد:

الإجهاد ظاهرة طبيعية لا يمكن للإنسان أن يتخيلها دائماً، وله أثار ايجابية وأخرى سلبية فوجود مستوى معين من الإجهاد لا يضر بالعضوية بل يفيدها ويعود على بيئتها بالخبرة والفائدة وهذا الإجهاد ضروري ولكن ارتفاع مستوى هذا الإجهاد قد توافقه أثار سلبية على صحة الفرد و البيئة .



وفي هذا الصدد يميز "وليام بلوكر" William Pbloker نوعين من الإجهاد:

**1-6 الإجهاد المفيد :** Le bon stress أو Leustress ويعبر عنه بملح الحياة نظرا للدور الهام الذي يلعبه هذا الإجهاد في تنشيط الجهاز الفيزيولوجية للعضوية التي تستجيب عن طريقه للمواقف المهددة التي نعترضها.

**2-6 الإجهاد المضر :** mauvais أو distress الذي إذا بلغ مستوى معين قد يتسبب أضرار معتبرة جسمية كانت أو نفسية .

أما الطبيب العقلي "بايكوك" Bacock فإنه ميز ثلاث أنواع من الإجهاد تتداخل فيما بينها ولكنها مختلفة من حيث الشدة وهي:

- **الإجهاد المفيد:** إجهاد ذو ناتج عن الصراعات الداخلية كالأعصاب وهذا النوع مرتبط بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.

- إجهاد ذو أصل خارجي صادر عن البيئة الخارجية للفرد كمواجهة العراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة، فيريد اجتيازها وتخطيطه ليشعر بالراحة والرضا.

- إجهاد مرتبط بالحاجة إلى الإبداع فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفزها لاستغلال طاقته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية.

ومن هنا يمكننا أن نستنتج وجود نموذجين للإجهاد الأول صحي والثاني مرضي :

#### أ-إجهاد الصحي (نموذج صحي):

يعتبر الإجهاد ظاهرة أساسية في الحياة اليومية للأفراد ، كما أنه ضروري للنمو الفردي وتحقيق الذات يشترط أن تكون الاستجابات التكيفية للفرد مناسبة لما يتطلب الموقف(بحيث أن الضغوط الخفية تساعدنا على الإنجاز بمستوى أفضل وتجعلنا نشعر بطعم الحياة).

ويساعد الإجهاد على نمو شخصية الإنسان لارتباطه بعمليات التعليم والسعي لحل المشكلات فهو يثير الحماس للأفراد وخيالهم ويحثهم على تحسين أو زيادة مردود يتهم

أما على الصعيد العلائقي فهو تجديد للقدرة على التكيف مع المستجدات الخارجية وتجدر الإشارة إلى أنه بفضل النموذج الصحي للإجهاد، حققت منظمات عديدة على مستوى طموحها أو تعدت لأنها تمكنت من تطوير (أناها التنظيمي) والهيكل أثناء عملية التغيير.

كما تظهر أهمية الإجهاد الصحي بالنسبة للأفراد خلال المراحل الانتقالية بين المناصب كالترقية وبشكل خاص المسؤولين .

ومهما يكن فإن أجسامنا في حاجة دائمة إلى كمية من الطاقة الحرارية الضرورية للحياة الأمر الذي لا يحدث إلا إذا واجه الفرد مواقف مجهدة شرط أن تكون في حدوده.(لوكيا، بن زروال 2006، ص ص:15-18)

#### ب-الإجهاد المرضي (نموذج المرضي) :

يصبح الإجهاد خطيرا عندما يكون مستمرا دائما دون إدراكه ودون التعبير عنه والحياة الحديثة تفرز مجهدات مزمنة ناتجة عن الظروف اليومية دون أن يستطيع الفرد تغييرها( الطوابير التنقل، التلوث، الضجيج، سوء الإتصال، التفاهم ....) وهنا الإجهاد النفسي صعب التعرف عليه بحيث تصير طاقة نفسية يحتاج الفرد إلى صرفها وإلا انقلبت على الجسم وحطمته .( بدرة معتصم ميموني، 2005 ص :116).

كما يرى كل من "أجرا بارت ودلماس" Agra Part and M.A.Delmas أنه لا يوجد إجهاد بهذا المفهوم (المرضي) إلا إذا كانت الاستجابة مفرطة أو سيئة التكيف أو مؤلمة في حين يمكن أن يسبب التعرض للمجهدات البسيطة ولكن بشكل متكرر للإجهاد المرضي، ويضيقان أنه عند الحديث عن ظاهرة الإجهاد لابد أن نراعي شدة العوامل المجهدة وتكرارها، وما تحدثه من استجابات لدى الفرد المجهد.

والإجهاد إذا زاد عن حده الطبيعي يتحول إلى تأثير سلبي على الفرد وعلى بيئته ويصبح بذلك مصدر خطر ويكون مدمر للتوازن الطبيعي للفرد ، فيشعر بحالة من الإنذار المبكر حين يدرك خطورة الموقف الذي يعيشه ، فيزيد الجسم من إفراط هرمون الأدرينالين في الدم، وبعدها يدخل مرحلة التغيرات الفيزيولوجية كزيادة ضربات القلب أو وتيرة التنفس بشكل ملاحظ وإن استمر تعرض الفرد لهذا الموقف الخطر (بالنسبة) يصل إلى حالة الانهيار النفسي الكامل.

ويشير "إيلي" إلى أن الفرد يغير من سلوكاته كمحاولة التكيف مع حالة الإجهاد ولهذا التغيير عتبة سلوكية، يسميها (عتبة التكيف الجديد) أي حد للقدرة على التكيف بواسطة تغيير السلوك، فإذا تعدى الفرد هذا الحد ولم يتمكن من تقليص حالة الإجهاد فإنه يصل إلى حالة الإحباط والتي إن لم ينتج بدورها تفتح المجال لظهور الأعراض السيكوسوماتية حيث عتبة التمزق النفسي.

ويذكر يوسف ميخائيل أن هناك نوعين من الإجهاد أحدهما مؤقت مرتبط بمواقف طارئة محددة، يزول بزوالها والثاني مزمن له طبيعة تراكمية ولا يزال بزوالها. أي يزول الموقف المسبب له ويحتاج الفرد الذي يعاني من هذا النوع إلى مساعدة وعلاج.

يجب الإشارة إلى أن الطبيعة التراكمية لظاهرة الإجهاد خاصية تجعله عملية متصاعدة يزيد كل مصدر من مصادره في ارتفاع مستواه العام لدى الفرد، لكن وجود الفروق الفردية يجعل من الإجهاد لدى الفرد لا يسببه عند الآخر بالضرورة في إدراك مصدر الإجهاد وتقييمه وبالتالي التفاعل معه على أساس ذلك، وفي الإطار يذكر بنحمان ستورا Benjamin Satora أن التوليف بين بعض مصادر الإجهاد وبعض ملامح الشخصية قد ينذر بظهور ردود فعل على الإجهاد مثل بعض الاضطرابات العقلية، كراهية الوظيفية الخلافات الزوجية ..... إلخ .

كما يرى هـلجار Halgard أن الإجهاد يعتمد على عوامل مثل الفروق الفردية في ردود فعل الجهاز العصبي الإرادي والخبرات التعليمية المبكرة واستعداد بعض أعضاء الجسم للإصابة بسبب الوراثة أو الإصابة السابقة.

ويؤكد ذلك جراي Gray وآخرون فيشيرون إلى أن الكثير من المشكلات المسببة للإجهاد يمكن تناولها وحلها بشكل بسيط جداً، لكن هذا الحل يظهر لبعض الأفراد سهلاً ولا يتناسب مع صعوبة وتعقيد المشكلة فيشعرون حينئذ بالإجهاد. (لوكيا، بن زورال ، 2006 ص:19) ومن الأمثلة الدالة على ما سبق اكتشاف العالمين فريد مان وروسنمان خلال أبحاثهما حول مرض القلب لنمطين من الشخصية (أ-ب) يتصف كل منها بخصائص يصفها الجدول التالي:

جدول رقم: (01) يصنف نمطين من الشخصية (أ- ب) لفريد مان وروسمنان

النمط (أ)	النمط (ب)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يجري وراء تحقيق عدة أمور تتعلق بحياته في نفس الظروف والأحوال و الأوقات.</li> <li>- يتصف بالهجوم والسلطة .</li> <li>- يفتقر إلى الصبر والالتزان الانفعالي.</li> <li>- يتسابق مع الوقت لأنه يعتبر الانتظار مضيعة للوقت.</li> <li>- يعمل كثيرا دون إعارة الاهتمام بالاسترخاء .</li> <li>- ينافس نفسه إزاء الآخرين.</li> <li>- يدمن على العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يؤدي أعماله ببطء وهدوء وصبور.</li> <li>- لا يتسارع مع الوقت لقضاء حاجاته.</li> <li>- يعمل لكنه لا يتجاهل مفهوم الاسترخاء.</li> <li>- لا يتنافس مع نفسه .</li> <li>- يبدو أنه يعاني من ضغوط</li> </ul>

(لوكيا، بن زروال ، 2006 ص:19)

وتكمن خصائص النمط (أ) والنمط (ب) من الشخصيات في اكتشاف هذان العالمان أن الفرد النمطي أكثر عرضة من أمراض القلب نتيجة ميوله لخلق ضغوطات محيطة تتميز بالحركة الدائمة فيترتب عنها إجهاد نفسي وبدني يسبب تغيرات بيوكيميائية تساعد في ظهور أمراض القلب.

ويشرح هذا الأمر ولو جزئيا لماذا يصاب الفرد بالإجهاد في حين لا يصاب آخر ولو عايشا نفس الظروف، وباعتبار أن الفرد لا يعيش بمعزل عن بيئته بل يشكل نسقا مفتوحا يتفاعل معها مؤثرا ومتأثرا بكل ما تنظمه هذه البيئة من التغيرات، إذن فإن الإجهاد يعتبر محصلة التفاعل بين هذا الفرد وبيئته سواء الداخلية (أنظمة نفسية وعضوية) أو خارجية (التنظيمات والمجتمعات البيئية المختلفة من حيث المكان والزمان والموضوع). ومما يدل على ذلك تلك الدراسات التي أثبتت وجود علاقة بين الإصابة بالإجهاد وبعض المهن التي تتصف بالرقابة أو المسؤولية على الغير

أو الخطورة .....الخ كمراقبي الملاحة الجوية ورجال الإطفاء والطيران والعاملين على الكمبيوتر والأساتذة وعمال المناوبة والأطباء وموظفي القواعد .

أو ما أثبتته أيضا من وجود الارتباط بين طبيعة العلاقات العائلية أو التنظيمية بالاستعداد بالإصابة بالإجهاد إذا توفرت الشروط المناسبة، وهذا يعني أن الإجهاد يتصف بالحركة والتغيير لأن طبيعة مكوناته وآثاره تختلف باختلاف الظروف النفسية والعضوية و الاجتماعية والتنظيمية والبيئية ويمكن أن نستخلص مما سبق أن للإجهاد خصائص يمكن أن تشمل مايلي :

الإجهاد ذو طبيعة تراكمية .

الإجهاد محصلة تفاعل بين الفرد والبيئة.

الإجهاد مرتبط بظروف مادية واجتماعية ونفسية .(لوكيا، بن زروال ، 2006 ص:21)

## 7- مصادر الإجهاد النفسي:

تعتبر الضغوط المهنية أو الوظيفية هي عبارة عن نتيجة تفاعل الفرد مع بيئته وبالرغم من أن بعض هذه الضغوطات قد تكون إيجابية من حيث تضمنها التحدي ودفع الفرد لاتخاذ قرارات مهنية أو وظيفية فعالة وجيدة ، إلا أننا عادة ما نفكر فيها على أساس سلبي .ذلك حسب الآثار المترتبة عن هذه الضغوط كالإجهاد النفسي وكذلك حسب مصادر هذه الضغوط وفيما يلي نتناول الإجهاد كأحد الآثار وعن مصادره وهي عديدة نستعرض فيما يلي بعض منها .

### 7-1 الصراع بين الأدوار:

وهو يتحدث عندما تتعارض متطلبات دورين أو أكثر، وذلك مثلا الصراع بين العمل والأسرة، فأحيانا قد يتطلب العمل الغياب عن الأسرة لفترة، مثل السفر في مهمة معينة، وهنا قد يصاحب الإبقاء على متطلبات دور معين بعض أعراض التوتر النفسي مثل القلق والإجهاد. مما جعل من الصعب الإبقاء بمتطلبات الدور الآخر مثلما تسبب المشاكل الاجتماعية إلى عدم القيام بمتطلبات العمل وعدم التركيز فيه. ( رواية الحسن، 2004، ص :402)

### 7-2 العبء الكمي الزائد :

ومعناه أن يكون لدى الإنسان الكثير ليفعله مع ضغط الوقت وتدفق العمل الروتيني مع متطلبات وظيفية وأحادية الجانب مع سطحية الاهتمام.( لينارت ليفي، 1995، ص:32)

وهنا يكون العبء مصدرا واضحا للإجهاد النفسي حيث يكون في هذه الحالة الفرد أمام عبء عمل كبير، مقارنة بقدراته وموارده البشرية مثلا الأم تعمل على رعاية الأطفال ورعاية البيت، في آن واحد وموازة لكل ذلك تعمل على تحقيق ذاتها مهنيا.

### 3-7 ضالة العبء الكمي :

ومعناه أن يكون محتوى الوظيفة محدودا جدا وواحد الجانب مع الافتقار إلى تنوع المثيرات وعدم وجود متطلبات ابتكاريه أو حل للمشكلات، وضعف فرض التفاعل الاجتماعي. ( لينارت ليفي، 1995، ص:32)

حيث يمثل مصدرا آخر للإجهاد ويحدث في حالة الأعمال التي ليس بها قدرا كافيا من التحدي أو عندما لا يكون حجم العمل كافيا لشغل وقت الفرد.

### 4-7 الشعور بالنقص أو عدم الكفاية:

تنتج الضغوط من شعور الفرد بعدم التوازن بين المكافأة التي يحصل عليها والمكافأة التي يتوقع حصوله عليها، فالفرد يعرف مدى نجاحه في أدائه وما حققه من خلال مقارنته بالآخرين. ويتلزم هذا النوع من عدم العدالة مع نوع آخر من الضغوط يأتي من الضغط الذي يمارسه زملاء العمل على الفرد. ( رواية الحسن، 2004، ص:406).

### 5-7 الضوضاء:

إن الظروف البيئية تأتي من محيط الإنسان كالضجيج، وشدة الزحام والكوارث الطبيعية ([www.asherqalawsat.com](http://www.asherqalawsat.com)) و الضوضاء أو التلوث السمعي من أكثر العوامل المسببة للإجهاد وأضرارها على الصحة الفرد أكثر من أن تحصى ،فالضوضاء تصيب الفرد بالإرهاق والتوتر وقلة التركيز ويقول الدكتور "برنارد " أن الجسم يستجيب للضوضاء بطريقتين مختلفتين طبقا للأدلة التي جمعها الباحثون الألمان على مدى العشرين عاما الماضية .

أ-الطريقة السلبية : هي استجابة ضعيفة يتم على أثرها إفراز الكورتيزول الذي يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم .

ب-الطريقة الايجابية :التي عادة ما تؤدي إلى المواجهة وإفراز الأدرينالين و النور أدرينالين.(مسعد شتيوي ،2002،ص:49)

## 7-7 الأوضاع الأسرية :

وتشمل الأوضاع المعيشية و الأحداث المرهقة ك وفاة صديق حميم أو العيش بين الغرباء أو صراع مع مرض مزمن ،أو قضاء فترة زواج مليئة بالنزعات (RATHOLAN.1990.P 909)

## 8- النظريات المفسرة للإجهاد النفسي:

كما أشرنا سابقا أن هناك علماء ميزوا الإجهاد ووضعوا له عدة نماذج واهتموا به اهتماما كبيرا مما مهد للبعض وضع نظريات مفسرة لهذه الظاهرة، ونذكر فيما يلي أهم هذه النظريات:

### 1-8 نظرية سيلاي Selay :

كان هنز سيلاي بحكم تخصصه كطبيب متأثر بتفسير الإجهاد متغيرا غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة وأن هناك استجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج . ( فاروق السيد عثمان 2001 ص98)

حيث أكد سيلاي أن الإجهاد جزء طبيعي من الوظائف ونتيجة لممارسة الحياة. وقد أطلق سيلاي على الأعراض التي تظهر على العضوية أثناء الإجهاد باسم زملة تناذر أعراض التكيف العام هذه الزملة تحدث من خلال ثلاث مراحل:

### 1-1-8 المرحلة الأولى: تسمى استجابة الإنذار

في هذه المرحلة يستدعي الجسم كل قواه الدفاعية لمواجهة الخطر الذي يتعرض له فتحدث نتيجة التعرض المفاجئ لمنبهات لم يكن مهياً لها مجموعة من التغيرات العضوية الكيميائية فترتفع نسبة السكر في الدم ويسارع النبض ويرتفع الضغط فيكون الجسم في حالة استنفار وتأهب كاملين من أجل الدفاع والتكيف مع العامل المهدد. ( محمد قاسم عبد الله، 2001، ص :98)

### 2-1-8 المرحلة الثانية: وتسمى المقاومة

وتحدث عندما يكون التعرض للضغط متلازم مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

وتعتبر هذه المرحلة هامة في نشأة أعراض التكيف وما يسمى بالأعراض السيكوسوماتية ويحدث ذلك خاصة عندما تعجز قدرة الإنسان على مواجهة المواقف عن طريق رد

فعل تكيفي كاف يؤدي التعرض المستمر للضغوطات إلى اضطراب التوازن الداخلي مما يحدث مزيداً من الخلل في الإفرازات الهرمونية المسببة للاضطرابات العضوية. (محمد قاسم عبد الله، 2001 ص:116).

### 8-1-3 المرحلة الثالثة: وتسمى مرحلة الإجهاد

وهي مرحلة تعقب المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف غير أن الطاقة الضرورية تكون استنفذت في هذه المرحلة تنهار الدفاعات الهرمونية وتضطرب الغدد وتنقص مقاومة الجسم وتصاب الكثير من الأجهزة بالعطب ويسير المريض نحو الموت بخطى سريعة. (فاروق السيد عثمان، 2001 ص:98)

على حماية نفسه كلما تعرض إلى تغيرات ومواقف ضاغطة ، فانخفض درجة الحرارة أو زيادتها وحالات الجوع والعطش النشاط العضلي الزائد والتوتر الانفعالي كلها تؤدي إلى تغيرات في الكائن الحي نتيجة ما نسميه بحالة الإجهاد النفسي. (فاروق السيد عثمان، 2001 ، ص:116)

### 8-2 نظرية لازاروس:

وقد نشأت هذه النظرية سنة 1970 نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي والإدراكي. والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن تقديم كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ولكنه ربط بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الإجهاد بذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف.

ويعتمد تقييم الفرد للمواقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الإجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه. وتعرف نظرية التقدير المعرفي الإجهاد بأنه نشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد. ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما:

8-2-1. المرحلة الأولى: وهي خاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الإجهاد النفسي.

8-2-2. المرحلة الثانية: وهي التي فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الوقف ويمكن رصد هذه النظرية في الجدول التالي:



جدول رقم : (02) العوامل التي تقيد الفرد حسب لازاروس

العوامل الشخصية	العوامل الموقفية	العوامل الخارجية
مهارات الاتصال	التقدير	العوامل الصحية
الحالة الانفعالية	التكرار	التأييد الاجتماعي
الصحة، التعب	الخبرة	المتطلبات المهنية
هوية الذات	الأمن والسلامة	
تقدير الذات، الشخصية		
الخبرات والعادات		
التهديد، الضغط، التعب		

(فاروق السيد عثمان، 2001، ص:100)

8- 3 نظرية كانون Canon:

حيث نظر كانون إلى الإنسان على أنه يماثل بطريقة أو بأخرى الأشياء المادية مثل المعادن التي تفقد تماسكها عند درجة معينة من الضغط الشديد، وقد كان مهمتها بمدى تأثير عدة عوامل خارجية مثل البرودة، نقص الأكسجين وغيرها على الإنسان وقد قادت دراسته إلى نتيجة مؤداها أنه من الممكن تحمل الضغوط الناجمة عن هذه المصادر وخاصة عندما تكون معتدلة وخفيفة، غير أنه عند دوام هذه المسببات يكون أثرها قاسياً فإنها في النهاية تقود إلى تخلخل النظام البيولوجي، ويلج كانون على متغيرات فيزيولوجية وثابت نفسياً.

ومن أجل تخطي الموقف الذي يسبب القلق عرض منظور الإجهاد لموقفين:

التصدي للعمل الهجومي مثلاً الهروب من أمامه أو العودة إلى موقف التبعية كحال الطفل الصغير إذ يلوذ بأمه يحتمي بها بدلاً من أن يواجه الخطر بنفسه. يرتبط الفعل الانفعالي الأول بالنسبة لكانون بانتكاسه النشاط السمثاوي الوريدي ويتعلق رد الفعل الثاني بازدياد التهيجي نظير السمثاوي.

## 8 - 4 نظرية وولف Woolf:

عالجت دراسات **هارولد وولف** الأولى سنة 1947 ردود الفعل لدى أسرى الحرب من الحلفاء وقد خضعوا لتعذيب اليابانيين لهم، وقد أتاحت إسهاماته رفقة زميله هنكل من مخبر علم البيئة البشرية في المدرسة الطبية التابعة لجامعة كورنل حول نتائج الإجهاد النفسي على موظفي شركة الهاتف في مدينة نيويورك (عينة من 2600 شخص) أتاحت لهم إعطاء تحديد جديد للإجهاد على أنه حالة دينامية لعضو ما استجابة لمطلب تكيفي لأن الحياة نفسها تتطلب تكيف مستمرا بحيث أن جميع المخلوقات الحية هي استمرار في حالة من الإجهاد تعظم وتصغر ويعتبر وولف بعد أن يطرح كل فكرة عن فئة خاصة من الفوضى السيكوسوماتية أن البيئة الاجتماعية تجارب الماضي لدى الكائن الحي من ضمنها العوامل البيولوجية وأحداث الحياة تأثير ضعيف على الشكل الذي يتخذ المرض ولكن تأثيره كبير على مدته ومجراه، ويؤيد وولف مفهوم غير نوعي للدور الذي يلعبه الإجهاد في نشأة المرض. (WWW.Khayma.com)

ونلاحظ أن وولف قد ربط الإجهاد النفسي بالمرض العضوي فتوقع أن الإجهاد لفترة زمنية طويلة قد يولد لنا مرض عضوي.

ونستنتج من خلال النظريات السابقة أن الإجهاد ينشأ من عوامل خارجية تلقى على جسم الإنسان خارج حدود قدرته مما تولد له ضغوطات كبيرة مؤدية للإجهاد، منها الظروف البيئية والأوضاع المعيشية، الأوضاع المهنية بالإضافة إلى المتغيرات البيولوجية أو الحيوية مما يؤدي إلى خلل عضوي أو عطب ما في الوظائف جراء الإصابة بالإجهاد النفسي.

## 9- قياس الإجهاد النفسي:

تشكل الاستجابات السلوكية والمظاهر الدالة على حالة الإجهاد النفسي القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها الباحثون في تصميم أدوات تساعد على الإجابة على التساؤل فيما إذا كان الفرد مجهداً نفسياً، وفي العادة يقوم المستجيب بالإجابة على الأسئلة ويقدر بعدها ما إذا كان مجهداً بدرجة معينة أو لا يعاني من الإجهاد. (علي سكر، 200، ص: 117)

ولقد أنتجت الدراسات المختلفة التي تناولت موضوع الإجهاد بعض الوسائل المستخدمة لقياسه .

### 9-1- التحقيق الشخصي للإجهاد:

اكتشف كل من "إيفان ستيفينش و ماتسون" من جامعة هوستن الأمريكية نوع من التحقيق بواسطة الاستثمار التي تهدف إلى قياس إدراك الإجهاد من طرف العمال المؤسسة الموجودين في (15) قسم وربط ذلك الإدراك بالوقت وحمل العمل، وغموض الدور، ونظام المكافأة والعقاب ووجود العامل في المؤسسة، وتضم هذه الاستثمار (60) بندا و التي تؤكد أن مصادر الإجهاد ترتبط بالمستوى العام والجزئي للتنظيم، وتكمن فوائد هذه التقنية في أنها تعرف قطاعات المؤسسة التي يكون فيها الإجهاد مرتفع جدا.

### 9-2- تحقيق الإجهاد:

ويتمثل هذا التحقيق في استثمار تحتوي (238) بندا مقسمة إلى (14) سلم توضح ثلاث أشكال من الإجهاد هي : الأوضاع، الأعراض، الجرحية و، والشئ الذي يؤخذ على هذا التحقيق هو كونه سلم واحد من (14) سلم يمكن أن تصف لنا المصادر المرتبطة مباشرة بالعمل أي أن باقي السلام لا تصف الأشياء المرتبطة مباشرة بالعمل .

### 9-3- سجل حالات القلق :

صمم كل من (IUSHEME-DE POLOALTOCORSCCH-SPIELBEFER) هذه الاستثمار الموجهة من أجل تشكيل حالات القلق الشخصية وذلك بالتفريق بين الحصر كخاصية متعلقة بالفرد ، وكتجربة انفعالية عابرة ، وتحتوي هذه الاستثمار على مجموعة من الأسئلة في شكل تصريحات ، ومثال ذلك فيما يخص حالة الحصر. (JEAN BEN JAMIN STORA، P116- 117)

### 9-4- تقويم إجهاد لأدام :

وهو عبارة عن استبيان طور من طرف باحثين من جامعة (SAN DIEGO) وهو يعمل على التفريق بين الإجهاد القوي والإجهاد الثانوي وبين الإجهاد المرتبط بالعمل وغير مرتبط به.(صابر بحري، 2009، ص: 67-68).

وبوجه عام لم تكن للدراسات العربية مقياس للإجهاد النفسي سوى عبارات مقياس السيد السمدوني بدون تعليمات ثم جاءت الدكتورة زينب محمود شقير بمراجعة الدراسات الأجنبية التي حصلت عليها أثناء المسح الشامل للدراسات السابقة أنها جميعا (على وجه التقريب) استخدمت مقياس

ماسلاش للإجهاد النفسي ذو الثلاث أبعاد هي: الاستنزاف الانفعالي وفقد الأنية والإنجاز الشخصي. (زينب محمود شقير، 1998، ص:5).

كما قام علي عسكر باقتباس إختبار تحديد أعراض الضغوط المهنية (DAVISTAL 1997) وهو عبارة عن إختبار يضم (20) بنداً حيث يطلب من المختبر تقدير البنود وفق المقياس التالي : أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً، مجرياً عليه بعض التعديلات ومن خلا هذا الاختبار يمكن معرفة تكيف الفرد مع ضغوط العمل ومدى معاناته منها. (علي عسكر، 2000، ص:135).

## 10- نتائج الإجهاد النفسي:

يظهر الإجهاد النفسي بعدة طرق على الأفراد الذين يشعرون بمستويات عالية من الإجهاد مما يسبب لهم في أعراض في أغلب السواء جسمية ونفسية وحتى سلوكية. وسوف نوجز في نقاط الآثار التي تنجم عن الإجهاد النفسي.

**10-1 النتائج السيكوسوماتية:** وهي أمراض جسمية ذات جذور وأسباب نفسية تظهر رد فعل لأي عضو مصاب ومفهوم السيكوسوماتية حسب وجهة نظر العلماء هو مرض نفسي جسمي وهو ربط بين المرض النفسي والمرض الجسمي والأمراض السيكوسوماتية متعددة نذكر منها:

- أمراض القلب والجهاز الدوري مثلاً: النوبات القلبية، ضغط الدم المرتفع، الذبحات الصدرية تصلب الشرايين.

- أمراض الجهاز الهضمي مثل: أمراض القولون والإسهال، نزلات البرد... إلخ.

- أمراض الجهاز العضلي مثل: توتر العضلات، الروماتيزم آلام، المفاصل آلام الظهر... إلخ.

-أنواع الصداع المختلفة.(جمعة سيد يوسف، 2004، ص:44)

**10-2 النتائج النفسية:** تعتبر الحالة النفسية للأفراد من أهم المؤشرات التي تدل على تحديد نتائج وآثار الإجهاد النفسي، ذلك أن الناس لديهم درجة محددة من تحمل الضغوط الواقعة عليها وهو ما يطلق عادة عتبة الإحساس لذا فإنه عندما يتجاوز الأفراد هذه النقطة نتيجة للضغوط التي يواجهونها تظهر عليهم بعض المشاكل الفيزيولوجية النفسية وتختلف هذه النتائج منفرد لآخر ذلك حسب الفروق الفردية لكل شخص وتتجلى هذه الأعراض في القلق في القلق والغضب والعداونية والاكتئاب والتعب والشكوى من النسيان وضعف الذاكرة التوتر والملل وفقدان التركيز والعصبية الزائدة ونوبات الهلع

والنشاط الزائد الإحباط والانزعاج و ... إلخ وكل هذه الأعراض تعرض الفرد للتدخل وعدم اتزان في حياته العملية والاجتماعية.

**10-3 النتائج السلوكية:** تمثل الاضطرابات السلوكية نمط آخر من الاستجابات التي يلجئ إليها الأفراد الذين يعانون من ضغط الإجهاد المهني والتي يعتبرها الفرد كوسيلة لمواجهة مثل هذه الضغوط وتتجلى هذه النتائج السلوكية في الإفراط في الأكل أو فقدان الشهية والتدخين بكثافة وشرب الكحوليات و المخدرات والمواد النفسية المؤثرة في الأعصاب (الأدوية المهدئة أو المنشطة أو المنومة) كذلك اضطرابات النوم كالأرق والكوابيس والفرع الليلي واضطرابات الكلام ... إلخ (جمعة سيد يوسف، 2004، ص:50).

## 11- الإجهاد النفسي عند الأستاذ:

### 11-1 مصادر الإجهاد النفسي:

نظرا للضغوط الداخلية والخارجية التي يتعرض لها الأستاذ في الحياة اليومية خاصة في المجال التعليمي مما يسبب له اختلالا في التوازن النفسي والذي يؤدي بدوره إلى مشاكل نفسية عديدة مثل القلق والإحباط والغضب والاكتئاب ... إلخ وصولا إلى مشكلة الإجهاد النفسي، أو كما يسميه البعض الإجهاد النفسي المترتب عن العمل.

وتتعدد مصادر الضغوط المسببة للإجهاد النفسي للأستاذ منها:

- سلوك الطلاب.
- علاقة الأستاذ المشرف والموجه ا.
- الصراعات التنظيمية.
- ضيق الوقت وتعدد المسؤوليات.
- غياب التفاهم بين الأستاذ والإدارة وبين الأستاذ أنفسهم.
- صراع الأدوار: فالأستاذ قبل أن يكون أستاذا فهو أب وزوج يتبادل أدوار كثيرة في المجتمع وهذا يخلق عنده الإحساس بالتشتت والضياع.

(محسن خضر، 2005، ص ص:10-06)

## 11-2- مظاهر الإجهاد النفسي عند الأستاذ: ومن مظاهر الإجهاد النفسي عند الأستاذ:

- فقدان الحماس للاهتمام بالعمل والطلاب واللامبالاة.
- نقص الدافعية وتبذل المشاعر نحو الطلاب والعمل والإدارة.
- الأداء النمطي نحو العمل.
- مقاومة التغيير وفقدان الابتكارية.
- انسحاب الأستاذ من المجتمع التنظيمي.
- عدم الإحساس نحو الآخرين والسخرية منهم.
- فقدان التركيز عند إلقاء الدرس وتكرار السرحان.
- التغيب المتكرر عن العمل والتأخر عند الحضور.

## 11-3 آثار الإجهاد النفسي عند الأستاذ:

### 11-3-1 آثاره على الأستاذ نفسه:

الأستاذ بشر يتأثر بعواطفه وما يتعرض له من ضغوط وما يدور في بيئته. وهذا النوع من الضغط النفسي إذا لم يبادر بعلاجه يتسبب في تعب نفسي للأستاذ قد يتسبب في اتخاذ قرارات غير سليمة مثل قرار المشاركة في بعض الأنشطة المدرسية أو أنشطة النمو العلمي وقد تصل تلك القرارات إلى ترك التدريس أيضاً، وقد تؤثر هذه الحالة سلباً على نظرة الأستاذ للعملية التعليمية ونظراته للطلاب. وهي نظرة إذا لم تعدل فقد تتأصل وتصبح دائمة بحيث يكون الأستاذ على قناعة أن الطلاب كسالى لا يفهمون وأن العمل معهم جهد ضائع.

### 11-3-2 آثاره على الطلاب:

الطلاب مركز التعليم، فأي خلل أو ضعف في أحد عناصر العملية التعليمية خاصة الأستاذ يكون أثرها كبير عليهم وفي هذه الحالة فالأثر مباشر وعميق، فالطالب الذي يرى الأستاذ لا يبالي بإعداد الدرس أو يتأخر في الحضور أو لا يهتم بالواجبات المدرسية سيتولد لديه الشعور بالملل وبعدم الاهتمام بالأشياء، وبرود المعلم في أدائه لدروسه سيفقد الطلاب الدافعية للتعلم مما يجعل الدرس مملاً.

## 12- الاستراتيجيات الشخصية للتعامل مع الإجهاد:

تؤكد معظم الكتابات في مجال أساليب إدارة الضغوط والتي يعتبر الإجهاد النفسي أحد آثارها على المستوى الفردي على ما يسمى بالمنهج الذاتي في مواجهة الإجهاد النفسي لذا كثيرا ما نسمع عبارات مثل ساعد نفسك بنفسك أو أفضل ما يقدم المساعدة لك هو أنت.

لذلك لا بد من التأكيد على دور الفرد وأهميته في التخلص من الإجهاد ولكي يتمكن من ذلك لا بد من إتباع عدة إستراتيجيات لمواجهته وهي إستراتيجيات متنوعة ومتعددة منها ما يلي:

### 12-1 الفرع إلى الله:

لقد اهتم الإسلام برعاية الجوانب الصحية للفرد وسلامته، ذلك أن الطب في الإسلام يقوم على أصليين هما: الوقاية والعلاج حيث كان له عناية بهذين الأصلين وفي سبيل ذلك مزج بين الناحية الروحية والجسدية ليتسنى للمسلم سلامة في جسمه وعقله وروحه.

لقد جاء القرآن الكريم ليؤكد على حقيقة التداعي والشفاء والفرع إلى الله من أجل التفريج على الكربات في كثيرا من آياته حيث قال تعالى: ( وننزل من القرآن ما هو شفاء ورحمة للمؤمنين ) الإسراء، الآية 82. وقال تعالى: ( وإذا مرضت فهو يشفين ) الشعراء، الآية 80. وقال تعالى: ( سيجعل الله بعد عسر يسرا ) سورة الطلاق، الآية 7 وقوله تعالى: ( أمن يجيب المضطر إذا دعاه ويكشف السوء ) سورة النمل، الآية 26.

كما قص سبحانه قصص تفريج الكربات عن أنبيائه عند تعاضم الكرب كإنجاء نوح ومن معه بالفلك وإبراهيم من النار وفدائه لولده الذي أمر بذبحه، وقصص محمد صلى الله عليه وسلم مع أعدائه والنجاة منهم بقصته في الغار وفي غزا واته صلى الله عليه وسلم.

كما جاءت السنة النبوية لتؤكد أيضا على الاهتمام بصحة الفرد ورعايته وتوجيهه لمواجهة الشدائد والكرب فعن أبي العباس عبد الله بن عباس رضي الله عنهما قال: كنت خلف النبي صلى الله عليه وسلم فقال: ( يا غلام إني أعلمك كلمات: أحفظ الله يحفظك، أحفظ الله تجده أمامك تعرف إلى الله في الرخاء يعرفك في الشدة وأعلم أن ما أخطأك لم يكن ليصيبك، وما أصابك ما كان ليخطئك. وأعلم أن النصر مع الصبر وأن مع العسر يسر ).(عبد الرحمن بن أحمد بن محمد هيجان 1998، ص:297)

إن الإيمان بالله والفرع إليه يعتبر جزءاً مهماً من العلاج الطبي والنفسي في مواجهة الهموم فقد تبين لكثير من الأطباء أن أهم عامل في شفاء المرضى ليس هو العقاقير ولكنه الأمل في الله الذي لا يخيب من رجاء من ارتجاء. ذلك أنه عندما ينقطع الرجاء ويضيع الأمل يتعذر الشفاء. (عبد الرحمن بن أحمد بن محمد هيجان، 1998، ص: 298)

## 12-2 تعديل بناء الشخصية لدى الفرد:

يقوم هذا الأسلوب على تأكيد حقيقة مؤداها أن الضغوط أمر يتعلق بالفرد بالدرجة الأولى وأن مسببات هذه الضغوط قد تكون داخل هذا الفرد، حيث تتعلق بشخصيته وسلوكه وقد تكون خارجية متعلقة بالبيئة التي يعمل بها وتؤثر في نفس الوقت على الفرد، ولما كنا لا نستطيع دائماً تغيير العالم من حولنا فإننا نستطيع في الغالب أن نغير في بناء شخصياتنا وبهذه الطريقة نستطيع أن نعزز قدرتنا على إدارة الضغوط التي تواجهنا وكذا آثارها ونقصد بذلك الإجهاد وهذه القدرة تأتي من خلال تعديل بعض جوانب لدينا والمتعلقة بما يلي:

## 12-2-1 بناء الذات الإيجابية:

ومن أهم السمات التي يتميز بها الإنسان عن سائر المخلوقات هي قدرته على أن يكون واعياً بذاته شاعراً بها وإذا كان كل من الإنسان والحيوان قادراً على أن يستجيب للبيئة الخارجية والآخرين فإن الإنسان قادر بصفة خاصة على أن يستجيب لنفسه، والواقع أن الشعور بالذات هو المصدر الأساسي للهوية وهو المثال الحي لقوله تعالى: (ولقد كرمن بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً) الإسراء، الآية 70.

إن كل شخص من يستطيع أن يعمل لبناء ذاته الإيجابية، وذلك إذا ما أدرك أنه يستطيع أن يتغير وأنه ليس بالضرورة أن يبقى طوال حياته بنفس الذات السلبية فضلاً عن ذلك فإن بناء الذات الإيجابية يعد عاملاً مهماً في مواجهة الإجهاد والاستجابة له بطريقة فعالة. (عبد الرحمن بن أحمد بن محمد هيجان 1998، ص: 302)

## 12-2-2 ممارسة حقك في تأكيد الذات:

نقصد بممارسة حقك في تأكيد الذات هو أن تدافع عن حقوقك، بحيث تعبر عما تحب أو تكره بخصوص شخص ما أو شيء ما، على ألا تنتهك حقوق الآخرين، وإن توكيد الذات يمثل في حقيقة الأمر جوهر الاتصال الجيد، علماً بعض الناس يخلطون بينه وبين العدوانية فالعدوانية تعني انتهاك حقوق الآخرين من أجل تحقيق حاجاتك واهتماماتك الخاصة، وفي حين يقابل هذا السلوك العدواني ما



يسمى بالسلوك غير الحازم أو المسالم أو الخاضع والذي يعني عجز أو فشل الشخص في الدفاع عن حقوقه بأية طريقة، مما يشجع الآخرين على عدم احترامه.(عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان، 1998 ص:305)

إن تأكيد الذات يعبر ببساطة عن تقدير الشخص لذاته وتوقيرها بالدرجة التي تسمح بالمطالبة بحقوقه بطريقة معقولة، وهذا بدوره يؤدي إلى تعزيز الثقة بالنفس مما يجعل الشخص يستطيع إعطاء الانطباع الحسن عن ذاته.

وعليه من خلال هذا التوكيد للذات يكون الفرد قادرا على أن يطلب ما يريد ويتعلم كيف يسأل وبذلك يتعلم كيف يؤكد نفسه بنفسه معززا ذاته بنفسه.(عبد الفتاح محمد السعيد الخوخة، 2002، ص:29)

كما أن تحقيق الذات يجعل الفرد سعيدا في تحقيق حلم حياته وأن يصل إلى الأهداف التي سبق أن رسمها لنفسه في أن يصبح فردا مهما في مجتمعه سواء في النجاح المهني أو غير ذلك حتى يصبح سعيدا راضيا عن نفسه. (كامل محمد عويضة، 1996، ص:90).

### 3-12 إدارة الوقت:

إن فشلنا في الإدراك الكامل لأهمية الوقت هو الذي يكمن وراء استخدامنا غير المنظم له وذلك أن معظمنا مشغول كل الوقت، كما أننا قد نعمل بجهد، لكننا لم ندرك حقيقة أخرى وهي أننا في الواقع، نضيع رأس مالنا وهو الوقت بنفس الطريقة كما لو كنا جالسين ولا ربما ألحقنا أضرار كبيرة بصحتنا العقلية والجسمية أثناء عملية الأشغال والعمل الجاد.(عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان، 1998 ص:320)

لذلك على الفرد أن يأخذ الوقت الكافي لتقييم المعاني لمشاريعه ولتقرير كيف يمكن أن يستثمر وقته وطاقته وذلك من خلال:

### 1-3-12 تحديد الأهداف:

إن وجود الأهداف الواضحة من الممكن أن يكون أساسياً بالنسبة لإدارة الوقت وبالتالي التخفيف من الضغوط والإجهاد النفسي كواحد من بين آثار هذه الضغوط، بل إن هذا الأمر من المحتمل أن يصدق على نطاق واسع على النشاط البشري.(عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان، 1998 ص:324).

## 12-3-2 تحديد الأولويات:

بعدما يقوم الفرد بتحديد الأهداف، فإن الخطوة التالية ستكون وضع هذه الأهداف مرتبة حسب الأولوية لذا فإن ما ينبغي عمله في هذه المرحلة هو أن يقوم بترتيب الأهداف بصرف النظر عن المجال الذي تتعلق به الأهداف. (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان، 1998، ص:325)

## 12-4-1 التمارين البدنية:

تعتبر التمارين البدنية من أكثر الوسائل فعالية في تخفيف الإجهاد بحيث أن هناك العديد من التمارين التي يمكن أن يمارسها الشخص للتخفيف من حدة الإجهاد الناجم عن الضغوط، وأفضل هذه التمارين تلك التي تساعد على تحسين الصحة العامة ويتم ذلك من خلال عدة نشاطات منها ما يلي:

## 12-4-1-1 الرياضة:

تساعد التمارين الرياضية في التخفيف من حدة الضغوط وما ينجم عنها من آثار كالإجهاد النفسي وذلك لأن التمارين الرياضية تكسب الجسم القوة وذلك من خلال تنمية العضلات ومن بين التمارين التي يعتمد إليه الفرد للتخفيف من حدة الإجهاد، المشي أو السباحة أو الجري أو لعب كرة القدم ... إلخ.

كما تساعد التمارين الرياضية على تقييم القلق والتخفيف منه وتحقيق النمو الجسمي والمهارات العقلية وتعلم حل المشكلات والابتكار، وينمي الخبرة الذاتية ويساعد على اكتساب الثقة بالذات وكذلك السيطرة على الصراعات النفسية. (فاروق السيد، 2001، ص:149)

## 12-4-2 الاسترخاء:

ربما يظن أنه شيء أقرب من المستحيل أن تتعلم الاسترخاء خلال فترة التوتر لكن لا بد من تعلم كيفية الاسترخاء وطرقه والتي من الممكن أن تخفف من التوتر الذي تشعر به من خلال العمل فقد أشار "هربرت بنسون" إلى ما أسماه الاستجابة إلى الاسترخاء وتشمل هذه الاستجابة تقليل ضربات القلب والتمثيل العضوي وخفض معدل التنفس. (جون بي، 2005، ص:208)

وكذلك الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة مثل اللجوء إلى مهدئات والتخلص من التصورات الذهنية الخاطئة التي تؤدي إلى الاقتناع بالفشل. (JERMY STRANKS 2005 P: 78)

فالواقع أن الانخراط في العالم الخارجي، وبذل الجهد النفسي والجسدي الشديد الاستمرار في العلاقات المتباينة مع الناس الذين يتصل بهم المرء في البيئة الاجتماعية التي يعمل بها، لما يصيبه من الإرهاق فيكون بحاجة إذن إلى الاسترخاء ولا شك أن الاسترخاء من الوسائل الفعالة للتخلص من آثار الإجهاد الذي يترتب على الاستمرار في العمل والمشاركة المستمرة لمدة طويلة في العلاقات الاجتماعية.

### 12-4-3 التنفس:

التنفس يعتبر من علامات الحياة الثلاث وهي: النبض، التنفس والحرارة وإن كان التنفس يتم في معظم الأوقات بطريقة لا إرادية محكوم بعدة عوامل مختلفة، إلا أن الإرادة يمكن أن تتدخل بالفعل. ومهمة التنفس هي إدخال الأكسجين إلى الدم وأنسجة الجسم وخلاياه، والتخلص من ثاني أكسيد الكربون وبخار الماء والحرارة وهي جميعاً نواتج عمليات التمثيل الغذائي واستخدام طاقة الجسم. (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان، 1998، ص:332)

وعليه تكون عملية التنفس لها أهمية بالغة وأمر مسلم به للفرد لذلك عليه أن يعلم أن طرق التنفس المختلفة تؤدي إلى حالات عاطفية متباينة، فعندما يمر الفرد بفترة توتر يزداد معدل التنفس طبيعياً ويحدث نوع من شد لعضلات البطن ويتقلص التجويف الصدري ولأن جسم الإنسان يحتوي على جهاز قلبي وعائي، وهو الجهاز الذي تصل فيه الجهاز التنفسي والجهاز الدوري، فإن التنفس السريع سوف يزيد من سرعة ضربات القلب، ومما يجعلك تشعر بمزيد من القلق بينما لو أنك أبطأت من سرعة التنفس وضربات القلب تشعر بالاسترخاء. (جون بي، 2005، ص:209)

وعليه إن التحكم في التنفس قد يمكنك من التحكم في حالتك النفسية والعصبية وبتطوير طريقة التنفس يمكنك أيضاً تطوير أجهزتك الجسمية والنفسية لتكون أكثر هدوء واسترخاء ولا يحدث ذلك إلا بعد فترة من التدريب.

### خلاصة الفصل: يمكن أن نلخص كل ما قدم في هذا الفصل كما يلي:

القسم الأول: وتناولنا فيه متغير الإجهاد بصفة عامة حيث تطرقنا إلى النقاط التالية: مفهومه  
مراحله، مؤثراته الأولية، أعراضه، بعض نماذجه، مصادره، أهم النظريات المفسرة له، طرق  
قياسه، أبرز نتائجه.

القسم الثاني: تعرضنا فيه إلى الإجهاد النفسي عند الأستاذ بصفة خاصة، وتم التطرق فيه إلى  
النقاط التالية: مصادره، أهم مظاهره، أثاره على الأستاذ نفسه وعلى الطالب، وختاماً: تناولنا بعض  
الاستراتيجيات الشخصية للتعامل مع الإجهاد النفسي.

## الفصل الثالث: الدافعية إلى الإنجاز

تمهيد:

- 1- مفهوم الدافعية
- 2- تصنيف الدوافع
- 3- وظائف الدافعية
- 4- تعريف الدافعية إلى الإنجاز
- 5- خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي
- 6- نظريات دافعية الانجاز
- 7- قياس الدافعية إلى الانجاز

خلاصة الفصل:

**تمهيد:**

إن الاهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع الدافعية في مجال السلوك التنظيمي له أهمية كبيرة فأداء الفرد لأي نشاط أو سلوك معين يتوقف على وجود دافع يحدد استجابته نحو إصدار سلوك معين وبصورة عامة فإن اهتمامنا بموضوع الدوافع في مجال العمل يهدف إلى الوقوف على مؤشرات يمكن استغلالها واستخدامها لتحسين الاتجاهات النفسية والاجتماعية للعمال في هذا المجال

وسنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف الدافعية وبعض المفاهيم ذات الصلة بها ثم تصنيف الدوافع ووظائفها ثم سنتطرق إلى الدافعية إلى الانجاز وخصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي، ثم نظريات دافعية الانجاز وطرق قياسها.

**1- الدافعية :**

نظرا لهذه الأهمية نجد أن الاختلاف في التعاريف المتناولة لهذا الموضوع وذلك بحسب التوجه والإطار النظري لكل دارس ، وسنحاول التطرق لبعض منها :

**1-1- تعريف الدافعية :**

تعرف بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء ،كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته.(صلاح بيومي1982 ، الجزائر، ص:31) وفقا " لبيندر"(1998) : فالدافع يحدد شكل وشدة ومدة السلوك المتعلق بالعمل.(SteveM.jex.2002.P:225)

وعرفها " مصطفى عشوي" على إنها " حالة من التوتر النفسي والфизиولوجي الذي قد لا يكون شعوريا أو لا شعوريا ،تدفع الفرد للقيام بإعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة".(مصطفى عشوي1990، ص:83).

وعرفها" طارق كمال" على إنها : "كل ما يحرك السلوك، ويوجهه في اتجاه معين وما يسبب استمرارية ذلك النوع من السلوك ".( طارق كمال، 2007، ص: 109)

كما أن الدافعية عبارة عن عامل داخلي يستثير سلوك الفرد يواجهه ويحقق فيه التكامل ،ولا يمكن ملاحظته مباشرة وإنما تستنتج من السلوك ،أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك.(أحمد عبد اللطيف وحيد، 2001 ، ص:79)

ويمكن القول أن الدافعية تتكون من ثلاث مكونات هي :

- تحريك السلوك من خلال إكسابه طاقة للتحريك .

- توجيه السلوك عمليا نحو هدف معين .

- درجة إشباع الحاجة أو التحقيق الهدف تؤدي إما : لتكراره ،أو تثبيته أو تغييره.

## 1-2- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

يمكن التمييز بين الدافعية و بعض المفاهيم ذات الصلة بها نذكر منها ما يلي:

**1-2-1- الحاجة:** حالة من النقص والعوز، والافتقار واختلال التوازن تقتزن بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت.(عبد الرحمان الوافي ، ص : 72 )

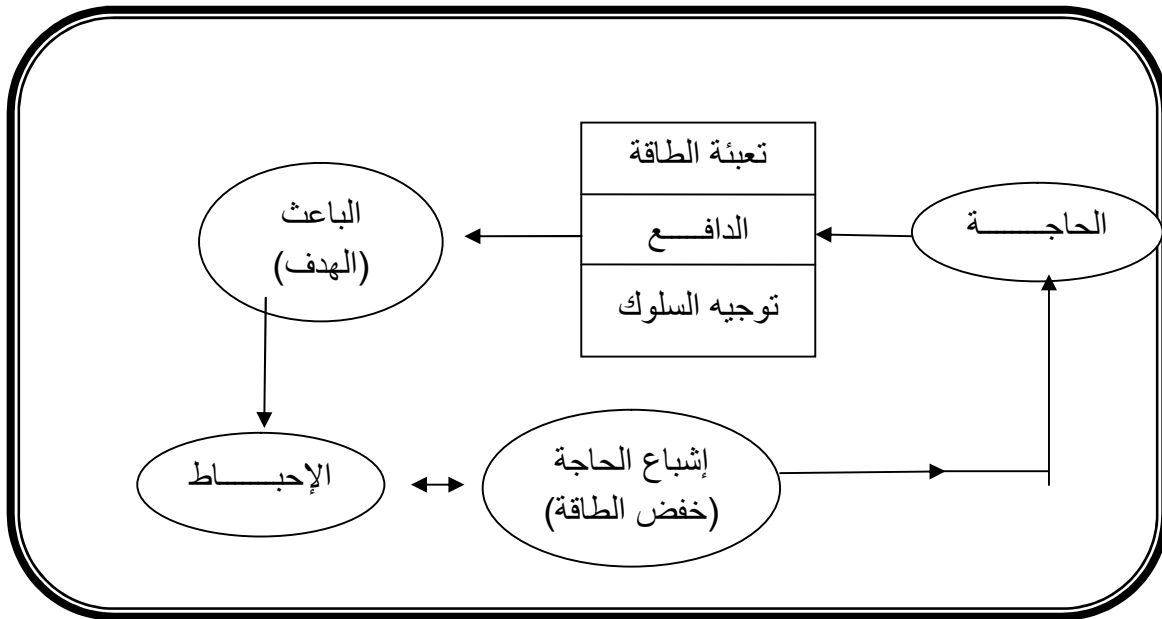
**1-2-2 الحافز:** هو حالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة في البيئة. ( احمد عبد الخالق، 1986 ، ص : 183)

**1-2-3- الغريزة:** يعرفها "ماك دوجال" بأنها: استعداد فطري نفسي جسمي، يدفع الفرد إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر إزائها بانفعال، ثم يسلك نحوها سلوكا معيناً، أو يحاول ذلك على الأقل. (داوود معمر، 2006، ص : 30 )

**1-2-4- الباعث:** عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة.( رمضان ياسين ، 2008 ، ص : 100 )

وفي ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن الحي، ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف) وذلك كما هو موضح في الشكل رقم (01):

الشكل رقم (01) العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث.



(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص:79)

## 2- تصنيف الدوافع :

تعددت التصنيفات المقدمة من طرف الباحثين الأنواع الدوافع المختلفة ومن بين هذه التصنيفات تصنيف عبد اللطيف محمد خليفة ،والذي قسم الدوافع إلى:

### 2-1- التصنيف الذي يميز بين الدوافع الوسيطة والدوافع الاستهلاكية :

أ- فالدافع الوسيطي: هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر.

ب- الدوافع الاستهلاكية: هو الإشباع الفعلي للدافع ذاته.

### 2-2- تصنيف الدوافع وفقا لمصدرها : تقسيم إلى:

- دوافع الجسم: تتمثل في دوافع الجوع والعطش والجنس.
- دوافع إدراك الذات: وهي التي تعمل على المحافظة على صورة مفهوم الذات.
- الدوافع الاجتماعية: والتي تخص العلاقات بين الأفراد.(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000 ص،ص:84.85)

### 2-3- تصنيف الدوافع طبقا لنظرية "ماسلو" في الدافعية الإنسانية

- حاجات فسيولوجية: كالحاجة إلى الطعام،الهواء،الماء،السكن.
  - حاجات الأمن والسلامة: الحاجة إلى بيئة أمنة وخالية من الإضرار المادية والنفسية.
  - حاجات الانتماء والميول: تتمثل في الحاجة للقبول من طرف الآخرين .
  - حاجات تحقيق الذات: حاجة الفرد لان يحقق ذاته وذلك من خلال استغلال كافة قدرته وإمكاناته.
- (جمال الدين لعويسات، 2003 ،ص:40)

### 2-4 تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ: وهو التصنيف الأكثر شيوعا وتتمثل في:

- أ- دوافع أولية: هي استعدادات يولد الفرد مزودا، بها ،تسمى بالدوافع الفطرية، تتمثل في: دافع الجوع، دافع العطش، دافع الجنس، دافع الأمومة....(أديب محمد الخالدي، 2009 ،ص:64)
- ب- دوافع ثانوية: هي الحاجات النفسية المكتسبة من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد كالحاجات إلى الحب والحاجات إلى المكانة الاجتماعية.(علاء الدين كفاي وآخرون، 2009 ،ص:211)



### 3- وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك ، وذلك على النحو التالي :

أ- وظيفة بعث السلوك وإثارته : فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون ، وتتناسب شدة الدافع طرديا مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن فكلما زاد وقت الحرمان (في حالة الدوافع الأولية ) أو أهمية الهدف (في حالة الدوافع الثانوية ) زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح. ( عبد الحميد محمد شاذلي ، 2001 ، ص: 96 )

ب- وظيفة توجيه السلوك : وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية هنا بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد. ( علي السلمي، 1997، ص: 199 )

فالدافعية هي القوة المحرصة التي :

- توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها .
- المجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة حسب القدرات والعمل المنتظر.
- المحافظة على البقاء والاستمرار : وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجاته لضمان بقاءه واستمراره. ( عبد الحميد محمد شاذلي ، 2001، ص: 97 )

### 4- تعريف دافعية الإنجاز :

يعد دافع الحاجة للإنجاز من أهم الدوافع النفسية في مجال العمل والذي يعبر عن حاجة ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الأفراد ، والمتمثلة في رغبتهم في التميز والإبداع .

ويظهر ذلك ذاتيا عليهم لأنهم يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي تتصف بنوع من التحدي والمنافسة حيث أنهم يبذلون جهدا أكثر من غيرهم إثباتا لأنفسهم و إرضاء لذواتهم وذلك بغض النظر عن المكافآت والعائد المادي الذي سيمنح لهم .

ونظرا لهذه الأهمية حظيت دافعية الإنجاز باهتمام كبير من طرف الإدارات وكذا علماء علم النفس التنظيمي والذين أعطوا له تعارف مختلفة وذلك كل حسب اتجاهاته الفكري.

**4-1- تعريف الإنجاز:** يعني ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالاعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية والذي يكون له أكبر اثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية. ( عمر عبد الرحيم نصر الله ، ص: 133 )

**4-2- تعريف دافعية الإنجاز:** يرى عبد القادر طه بأنها "تشير إلى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه و مسؤولية فتنفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين". (فرج عبد القادر طه، 2003، ص: 352)

ويرى كل من "ماكلياند و اتكينسون" (1951-1958) بان دافع الإنجاز هو "تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في الموقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز". (أديب محمد الخالدي، 2008)

ويتمثل دافع الإنجاز "في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في موقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وتفصيل المهمات التي تنطوي على مجازفة متوسطة بدل المهمات التي لا تنطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدا". (ثائر أحمد غباري، 2008، ص: 49)

#### 4-3- مكونات دافعية الإنجاز:

يرى "أوزيل" (1969) أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الإنجاز وهي:

- أ- الحافز المعرفي: الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لان يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة اكبر فان ذلك يعد مكافأة له.
- ب- توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أداءه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته
- ت- دافع الانتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة لحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.

أما "عبد المجيد" (1985) فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي:

- أ- التطلع للنجاح
- ب- التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة
- ت- الانجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط .

- ث- القدرة على انجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين
- ج- الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها .
- ح- تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف انجازها بدقة وإتقان.
- خ- مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسيطرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بالآخرين .

أما "عبد القادر" (1977) فقد قام بتحديد دافع الانجاز من خلال ثلاثة مكونات وهي:

- أ- الطموح العام .
  - ب- النجاح والمثابرة على بذل الجهد .
  - ت- التحمل من أجل الوصول إلى الهدف .
- أما "جاكسون"، "وهبي أحمد" (1986) فيرون أن الدافع للانجاز ناتج عن عدة عوامل أولية وهي:

أ-المكانة بين الأفراد.

ب-المكانة بين الخبراء.

ج-التملك.

د-الاستقلالية.

هـ-التنافسية.

و-الاهتمام بالامتنياز.

أما "عمران" (1980) فيفتراض أن دافع الانجاز يتكون من أبعاد التالية:

أ-البعد الشخصي: ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الانجاز وأن دافعيته في ذلك دافعية ذاتية، انجاز من أجل الانجاز، حيث يرى الفرد أن في الانجاز متعة في حد ذاته، وهو يهدف إلى الانجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية.

ب-البعد الاجتماعي: ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

ج-بعد المستوى العالي في الانجاز: ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الانجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل.(مجدي احمد محمد عبد الله، 2003، ص:181-183)

## 4-4- أنواع دافعية الإنجاز:

يُميز "شارلز سميث" (Charles Smith 1969) بين نوعين أساسيين من دافعية الانجاز على أساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما:

**1- دافعية الإنجاز الذاتية:** وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلة في الموقف، كما يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز.

**2- دافعية الإنجاز الاجتماعية:** وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف.

كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما السائد في الموقف فإذا كانت دافعية الانجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فغالبا ما تتبع بالدافعية الاجتماعية، إما إذا كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالا في الموقف. (سيد محمود الطواب، 1987-1988، ص: 65)

## 5- خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي:

أ- يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تنطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والانجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج. (سعاد نايف البرنوطي، 2004، ص: 256)

ب- الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها.

ج- الرغبة في التغذية العكسية لانجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى انجازاتهم. (ناصر دادي عدون، 2004، ص: 81)

د- يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الانجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من انجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياسا لدرجة امتيازه في أداء عمله.

هـ- يتميز الأفراد مرتفعي الانجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة من هم، ويلتزمون بآرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه.

و- يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية.  
(مجدي احمد محمد عبد الله، 2003، ص:180-181)

ز- يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها.

(جمال الدين لعويسات، ص: 121)

يتميز ذوي الانجاز المرتفع بتحمل المخاطرة المتوسطة، أي أن:

- هناك إمكانية حساب احتمالات هذه المخاطرة.

- درجة متوسطة من المخاطرة تعني أنها قد تكون مناسبة لحجم ونوعية قدرات الفرد.

(احمد ماهر، 2003، ص:147)

أي أن ذوي الانجاز المرتفع يفضلون الأعمال التي يعرفون كيف ومتى يقومون بها.

## 6-نظريات دافعية الإنجاز:

تعددت النظريات المتناولة لدافعية الإنجاز و ذلك بحسب الأطر النظرية التي انطلق منها كل باحث لهذا الموضوع، نذكر منها ما يلي:

### 6-1- نظرية ماكلياند: الحاجة للإنجاز لماكلياند:

يعرف "ماكلياند" دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق .

تتبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون أعمالهم لأنه يفصح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من انجازهم لهذه الأهداف.(علي احمد عبد الرحمان عبصرة، 2006، ص105)

وقد أشار "ماكلياند" وآخرون (1953) إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الايجابية وما يحققه الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الانجاز الأولية ايجابية بالنسبة للفرد فانه يميل

للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة ، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل.

وقد أوضح "كورمان" ( Korman1974 ) أن تصور ماكلياند في الدافعية للإنجاز أهمية كبيرة لسببين:

**أ-السبب الأول:** أنه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد ، وانخفاضها لدى البعض الآخر ، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الانجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبي على الأفراد ، فإذا كان العائد ايجابيا ارتفعت الدافعية ، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية ، ومثل هذا التصور قد يمكن من خلاله قياس الدافعية للإنجاز الأفراد والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الانجاز مقارنة بغيرهم.

**ب-السبب الثاني:** يتمثل في استخدام "ماكلياند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب أمكن تحديده في مايلي :

- هناك اختلاف بين الأفراد فيما يحققه الانجاز من خبرات مرضية بالنسبة لهم.

- يميل الأفراد ذو الحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في كل من :

#### أ- مواقف المخاطرة المتوسطة:

حيث تقل مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة ، كما يحتمل أن لا يحدث الانجاز في حالات المخاطرة الكبيرة .

#### ب- المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء:

حيث انه مع ارتفاع الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدراته على الإنجاز .

#### ج- المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولا عن أدائه:

ومنطق ذلك هو أن الشخص الموجه نحو الإنجاز يرغب في تأكيد مسؤولياته عن العمل، ونظرا لأن الدور الملزم لعمل ما يتسم بعدد من الخصائص فإن الأفراد ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز سوف ينجذبون إلى هذا الدور أكثر من غيرهم .

وأكد "ماكلياند" بأن النمو الاقتصادي للأمم يعتمد على الأداء الناجح للدور الملزم، حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على الأفراد الذين ينجذبون إلى الوظيفة الملزمة حيث تحمل المسؤولية والاستقلالية في الأداء. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص: 66)

## 6-2- نظرية أتكينسون: الحاجة للإنجاز:

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويقول أتكينسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح، ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً. (طاهر محمود الكلالدة، 2008، ص: 214)

كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة. (وانل مختار إسماعيل، 2009، ص: 118)

كما قام "أتكينسون" بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة، وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل:

- منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد.

- وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة المراد إنجازها وذلك على النحو التالي :

## 6-2-1- فيما يتعلق بخصال الفرد:

هناك على حد تعبير "أتكينسون" نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز.

أ- النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.

ب- النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.

ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما في الجدول رقم (03):

جدول رقم: (03) النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز.

النمط	مستوى الحاجة للإنجاز	مستوى القلق أو الفشل
الدافع للإنجاز والنجاح اكبر من الدافع لتحاشي الفشل.	مرتفع	منخفض
الدافع لتحاشي الفشل اكبر من الدافع للإنجاز والنجاح.	منخفض	مرتفع

وقد ركز علماء النفس في دراستهم لدافع الانجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين. فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين، فالأفراد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الانجاز الموجه نحو النشاط، وذلك لأن قلقهم من الفشل محدود للغاية.

أما فيما يتعلق بالأفراد المنخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع أن لا يوحد النشاط المنجز لديهم أو يوجد بدرجة محدودة وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم.

#### 2-2-6- خصائص المهمة:

بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية، هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة يجب أخذهما بالاعتبار وهما:

- العامل الأول: احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي أحد محددات المخاطرة.
- العامل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة: يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة. ويقصد بالباعث للنجاح: الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص.

(عبد اللطيف محمد خليفة ،ص:98)



### 6-3- نظرية العزو:

يعتبر "هايدر" هو المؤسس لنظرية العزو، ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية، حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد، وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد الآخر، وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو.

ويعتبر "هايدر" أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد:

**أ-الدافع الأول:** حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط.

**ب-الدافع الثاني:** حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة، وذلك من خلال التنبؤ بسلوك الآخرين والسيطرة عليها. (عبد اللطيف محمد خليفة، المرجع السابق، ص154)

للفرد أهمية كبيرة في دافعية الإنجاز حيث يعتبر كل من "أركيس" و"جرسكي" أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع لتجنب الفشل يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به أتكينسون.

ويرى "وينر" أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف.

ومن هذا المنطلق، قام وينر وآخرون بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدافع على الخبرات والنجاح والفشل، وميز بين ثلاثة أبعاد للسببية: (مصطفى حسين الباهي، 1998، ص:40)

**1-الثبات:** ويقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.

**2-السببية:** يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.

**3-التحكم:** ويقصد به العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة. (إخلاص محمد عبد الحفيظ، 2004، ص:173)

### 6-4- نموذج دافعية الكفاءة:

نظريتها في دافعية الانجاز والمؤسسة على شعور "Harter" قدمت سوزان "هارتر" الفرد بكفاءته الشخصية، والتي تفترض أن الأفراد لديهم دافعية فطرية لكي يكونوا أكفاء في جوانب أو

مجالات الانجاز البشري ولإشباع الإلحاح وذلك لكي يكون الفرد كفؤا في مجال انجازي معين فإنه يحاول أن يسعى للتمكن أو التفوق.

وأشارت "هارتر" إلى أن إدراك الفرد لنجاح أو شعوره بخبرة النجاح في مجال وحاولته للتفوق يولد لديه مشاعر إيجابية وشعور بفعالية الذات والكفاءة الشخصية والتي تدعم وتعزز دافعية الكفاءة.

وكلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد فإن ذلك يشجعه على القيام بمحاولات أخرى للتفوق وعلى العكس من ذلك فإن عدم إدراك الفرد للنجاح أو شعوره بخبرة الفشل في محاولاته للتفوق فإن ذلك يولد لديه مشاعر سلبية بالكفاءة الشخصية و بفاعلية الذات، وبالتالي انخفاض دافعية الكفاءة والتي تنتج محاولات قليلة للتفوق.

من ناحية أخرى أشارت "هارتر" إلى أن دافعية الكفاءة عبارة عن تكوين متعدد الأبعاد وهذه الأبعاد تتفاعل معاً، وتؤثر على محاولات البدء لإحراز التفوق في مجال انجازي معين، كما تؤثر على تطور خصائص السلوك الإنجازي.

ومن بين أهم أبعاد هذه التكوينات التي أشارت إليها "هارتر" ما يلي:

**أ-المجال النوعي محاولات التفوق:** تتضمن كل من المجال المعرفي أو المجال الاجتماعي والمجال الحركي.

**ب-أثر التدعيم الخارجي:** فالآثار التي يتركها الآخرين لدى الفرد تعد مهمة بالنسبة له، وذلك من خلال التدعيم أو التعزيز أو القدوة.

**ج-نتائج الأداء وعلاقته بصعوبة المهمة:** حيث كلما كانت المهمة المؤداة من طرف الفرد صعبة واستطاع اجتيازها بنجاح فإن ذلك يولد لديه الشعور بالكفاءة الشخصية.

## 7- قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين: الأولى مقاييس إسقاطية، والثانية مقاييس موضوعية.

## 7-1- المقاييس الإسقاطية:

## 7-1-1- مقاييس الإنجاز لمكلياند وزملاؤه 1953Mc Clelland et All:

تقدير الصور والتخيلات أعد "ماكلياند" اختبار لقياس الدافعية للإنجاز، مكون من أربعة صور تم توليد بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعده موري 1938 Muray. (رشاد عبد العزيز عبد الباسط ، 1999 ، ص:23)

كما صمم ماكلياند البعض الآخر خصيصا لقياس الدافع للإنجاز.

ويتم عرض كل صورة في أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة والأسئلة هي:

- ماذا حدث، ومن هم الأشخاص؟
- ما الذي أدى إلى هذا الموقف، بمعنى ماذا حدث من الماضي؟
- ما محور التفكير، وما المطلوب أداءه، ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟
- ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على الأسئلة، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق وسيستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة.

ويرتبط هذا الاختبار أصلا بالتخيل الإبتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

## 7-1-2- مقياس الاستبصار لـ فرنش 1959French:

قامت فرنش بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكلياند لتقدير صور وتخيلات الانجاز، حيث وضعت جملا مفيدة، تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

### 7-1-3- مقياس التعبير عن طريق الرسم (A.G.E.T) لـ ارونسون (Aronson):

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أن اختبار "ماكلياند" وزملاؤه وكذا اختبار "فرنش" للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه "ارونسون" لتصحيح اختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الانجاز.

بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة انتقادات من بينها:

- اعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية بل أنها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه.
  - لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر.
  - يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد.
  - ويرى فيرنون "Vernon" 1953 أن اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليماً جيداً لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه.
- (رشاد علي عبد العزيز موسى، 1994، ص: 22-25)

### 7-2- المقاييس الموضوعية:

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الانجاز متجنبين الأخطاء التي احتوتها المقاييس الإسقاطية. من بينهم ما يلي:

### 7-2-1- اختبار الدافع للإنجاز لـ هرمانس "Hermans" 1970:

حاول "هرمانس" بناء اختبار الدافع بعيداً عن نظرية "اتكنسون" وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد انتقت منها الأكثر شيوعاً على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي:

- مستوى الطموح.
- السلوك المرتبط بقبول المخاطرة.
- المثابرة.
- توتر العمل.

- إدراك الزمن.
- التوجه نحو المستقبل.
- اختيار الرفيق.
- سلوك التعرف.
- سلوك الانجاز.

ويتكون هذا الإستخبار من 29 عبارة متعددة الاختيارات. (مجدي احمد محمد عبد الله، ص:187-188)

#### 7-2-2- مقاييس التوجه نحو الانجاز لـ ايزنك و ويلسون 1975Aysenk&Wilson:

ضمن استخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي، المثالي ويتكون المقياس من 30 بنداً. يجاب عنها ب: نعم ، غير متأكد، لا.

#### 7-2-3- مقياس(راي-لن) للدافع للإنجاز1969:

وضع لن هذا المقياس في 1960 وطوره "راي" في السبعينيات ويتكون من 14 سؤالاً يجاب عنها بنعم، غير متأكد، لا. وللتحكم في وجهة الإجابة تم عكس مفتاح تقدير الدرجات (التصحيح) في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثبات يزيد على 70. (مجدي احمد محمد عبد الله ، ص:187)

### خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى تعريف الدافعية ثم إلى دافعية الإنجاز، و ذلك بتقديم تعريفات مختلفة للباحثين في الدوافع النفسية ثم التعرض لمكونات دافعية الإنجاز وكذا أنواعها، و خصائص ذوي الإنجاز العالي، كما تم عرض لبعض نماذج ونظريات دافعية الإنجاز، و أخيرا تم تقديم بعض الطرق لقياس دافعية الإنجاز.

وفي الفصل الموالي سوف نعرض الجانب التطبيقي.

# الجانِب المِيداني للدراسة

## الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد :

- 1- منهج الدراسة
- 2- الدراسة الاستطلاعية
- 3- المعاينة و مجتمع الدراسة
- 4- أدوات جمع البيانات
- 5- حدود الدراسة
- 6- خطوات تطبيق أدوات الدراسة
- 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل



### تمهيد:

بعد التطرق في الجانب النظري إلى تحديد إشكالية الدراسة ،وما يتعلق بها من متغيرات خصص جزء من الدراسة للجانب التطبيقي الذي يحتوي على الجانب المنهجي الذي يبرز أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات المتحصل عليها ،وعلى جانب خاص بعرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها على ضوء الفرضيات المقدمة ،وأخيرا تقديم الاستنتاج العام للدراسة.

وقد خصص هذا الفصل لعرض الدراسة الاستطلاعية وتوضيح مجتمع وعينة الدراسة إضافة إلى إجراءات تطبيق الدراسة مع شرح موضح لأدوات جمع البيانات المستعملة في الدراسة.

### 1- منهج الدراسة:

يعني منهج البحث: الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة ،ولقد اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعنى بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع كما يهتم بتحديد الممارسات الشائعة والاتجاهات عند الأفراد (فان دالين، ترج محمد نبيل نوفل وآخرون، 1997، ص:231) ،كما اعتمدت الدراسة أيضا أسلوب المقارنة والذي يعتبر جزء لا يتجزأ من المنهج الوصفي بالتالي يتم به تكميم مدى الفروق إن وجدت (بوعلاق 1999، ص:186) ،وهي ممثلة في متغيرات الدراسة نفسها مع الاعتماد على الإجراءات الإحصائية من الوصف والاستدلال الذي يدرس الوحدات ويهدف إلى إجابات كمية عن أسئلة مشاكل البحوث والتحقق من الفرضيات المطروحة (بوعلاق ،2009، ص:19) ،وقد ارتأينا إتباع هذا المنهج لتلاؤمه مع طبيعة الدراسة حيث يساعدنا المنهج الوصفي الارتباطي على "وصف العلاقة بين المتغيرات وصفا كميا، أي تحديد الدرجة التي ترتبط بما متغيرات كمية بعضها البعض الآخر" (رجاء أبو علام، 2004 ص: 231).

و نتيجة لطبيعة الأهداف التي تسعى إليها الدراسة الحالية و من خلال الأسئلة التي يحاول البحث الإجابة عليها بما يتناسب مع أهداف البحث و حدوده، فقد تم استخدام المنهج الوصفي بشقيه: (الارتباطي و السببي المقارن) ،حيث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة (الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز) في حين تم الاعتماد على المنهج السببي المقارن في دراسة الفروق المحتملة بين أفراد العينة في درجة الإجهاد النفسي و أيضا في مستوى الدافعية للإنجاز.

## 2- الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية "الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة ويفضل القيام بدراسة استطلاعية على عدد محدود من الأفراد". (رجاء أبو علام، 2004، ص: 87) .

فالدراسة الاستطلاعية تعتبر أساسا جوهريا لبناء البحث كله، وإهمال الكتابة عن الدراسة الاستطلاعية في البحث ينقصه أحد العناصر الأساسية فيه، ويسقط عن الباحث جهدا كبيرا كان قد بذله فعلا في المرحلة التمهيدية للبحث. (محي الدين مختار، 1995 ص: 47).

### 2-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة. (مروان إبراهيم عبد المجيد 2000، ص: 38)

وتمت الدراسة الاستطلاعية في قسم علوم الأرض والكون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة التي ينتمي إليهما مجتمع الدراسة وقد شملت الدراسة الاستطلاعية على (35) أستاذ ، وقد تمّ تطبيق كل مقياس على حدا حيث تمت قراءة تعليمات المقياس وشرح طريقة الإجابة على بنود كل مقياس وكان الهدف من هذه الدراسة:

- التعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجهها في تطبيق أدوات البحث.
- الدراسة الأولية لأدوات البحث للتحقق من صحة أدوات جمع البيانات التي تمّ اختيارها والتأكد من خصائصها السيكومترية تمهيدا لاستعمالها في الدراسة الأساسية
- التعامل المباشر مع أفراد العينة والتعرف على مدى تجاوبهم مع إجراءات البحث وتحديد الزمن اللازم لتطبيق الأدوات المستعملة.
- التحقق من ملائمة المقاييس ومدى فهم أفراد العينة لمصطلحاتها.
- اكتشاف بعض جوانب القصور في إجراءات تطبيق المقاييس لتفاديها في إجراء الدراسة الأساسية.

حيث استفاد الباحث خلال هذه الدراسة الاستطلاعية من جملة من النقاط:

- تمّ التعرف على مختلف الظروف التي سيتم فيها إجراء الدراسة الأساسية ورصد مختلف الصعوبات التي ربما تؤثر على تطبيقها.

- التأكيد من تمتع أدوات الدراسة بالخصائص السيكومترية التي تعطينا الثقة لاستخدامها.
- تقدير الوقت اللازم لإجراء الدراسة الأساسية والفترة الزمنية المناسبة لذلك.
- تحديد خطة تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية.

## 2-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

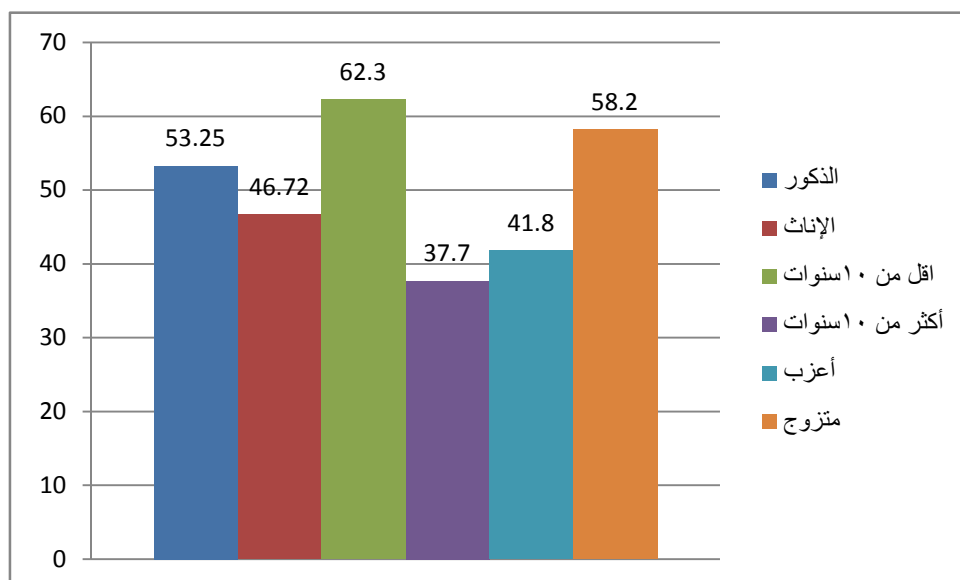
تكونت العينة من (35) أستاذ وقد أخذت بطريقة عشوائية من قسم علوم الكون والأرض من جامعة قاصدي مرباح ورقلة في الموسم الجامعي 2013/2014، وزعت عليهم أدوات الدراسة التي سيأتي وصفها لاحقاً، وقد تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 2014/2/23 و2014/3/08.

والجدول رقم : (04) والرسم البياني التالي يوضح خصائص العينة الاستطلاعية من حيث الجنس الاقدمية والحالة العائلية.

جدول رقم : (04) يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب : الجنس ،الاقدمية ،الحالة العائلية :

الخصائص العينة	الفئة	العدد	النسبة المئوية	الفئة	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	الذكور	25	%71.42	الإناث	10	%28.58	35
الاقدمية	اقل من 10سنوات	20	%57.14	أكثر من 10سنوات	15	%42.86	35
الحالة العائلية	أعزب	17	%48.57	متزوج	18	%51.43	35

الشكل رقم: (02) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب كل من: الجنس، الإقدمية، الحالة العائلية



### 3- المعاينة:

المعاينة هي العملية التي تمكننا من اختيار عدد من الأفراد للدراسة بطريقة تجعل هؤلاء الأفراد يمثلون المجتمع (رجاء محمود أبوعلام، 2011 ، ص: 159 ). و في سبيل الحصول على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، اتبع الباحث الخطوات التالية:

#### 3-1- مجتمع الدراسة

يعرف موريس أنجرس مجتمع البحث بأنه مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجري عليها البحث و التقصي (موريس أنجرس، 2008 ، ص: 298) فمجتمع الدراسة هو المجتمع الذي يسحب منه الباحث عينة بحثه، و قد يكون محدودا أو غير محدودا من حيث الحجم (محمد بوعلاق، 2009 ، ص: 15)، و على هذا الأساس يتكون مجتمع الدراسة الحالية من " الأساتذة الذين يعملون بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ومن كلا الجنسين ، و في أغلب الأحيان لا يستطيع الباحث دراسة أو حصر كل مفردات المجتمع، نظرا لما تتطلبه هذه العملية من وقت و جهد و تكاليف باهظة، لذلك يتم جمع البيانات من جزء فقط من مفردات المجتمع يسمى العينة.

### 2-3- عينة الدراسة:

و تُعرّف العينة على أنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معيّنة و إجراء الدراسة عليها و من ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي (محمد عبيدات و آخرون، 1999 ، ص: 84) ، و من هذا المنطلق تم إجراء هذه الدراسة على عينة قوامها (166) أستاذ و أستاذة من جامعة قاصدي مرباح ورقلة: قسم المحروقات ، و قسم العلوم الاقتصادية

### 3-3- طريقة المعاينة:

إن من أهم الصعوبات التي يواجهها الباحث هي طريقة اختيار العينة ، خاصة مع خصوصية عينة الدراسة وهم أساتذة الجامعة مما شكّل تحديا كبيرا أمام الباحث في اختيار العينة بشكل احتمالي وهذا ما أكدّه بوسنة عبد الوافي زهير "يمكن أن تجري التحقيق كذلك على مجموعات صغيرة جدا والتي ليس من الضروري معاينتها دائما (بوسنة ، د ت ، ص ص : 11-12) ، و نظرا لطبيعة موضوع الدراسة فقد تم اختيار العينة بطريقة غير احتمالية أي بشكل قصدي وهذا لتوقع أن العينة المختارة لها خصوصية خاصة أساتذة قسم المحروقات الذي يتميز بكثرة الأعباء الملقاة على عاتق الأستاذ وهذا نظرا لطبيعة الاختصاص وطبيعة المنطقة وكذلك قسم الاقتصاد الذي يعرف أكبر نسبة من الطلبة المنتسبين إليه مقارنة بالأقسام الموجودة على مستوى كليات جامعة ورقلة.

أما بالنسبة للعينات التي يمكن استخدامها في المنهج الوصفي، فيجب أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة سواء كانت هذه العينات عشوائية احتمالية أو غير عشوائية تساعد في المحصلة النهائية الباحثين على الحصول على نتائج و استنتاجات لها درجة معقولة من المصادقية حتى يمكن تعميمها (محمد عبيدات و آخرون، 1999 ، ص: 47) ، و في نفس السياق يشير "أبوعلام" أن الطريقة القصدية في اختيار عينة البحث، تكون مقبولة في بعض المواقف كصعوبة الحصول على عينة من مجتمع يصعب التوصل إليها (رجاء محمود أبو علام، 2011 ، ص: 186)

### 4-3- خصائص العينة:

اشتملت هذه الدراسة على عينة قوامها (166) من أساتذة الجامعة الذين يعملون في جامعة قاصدي مرباح ولاية ورقلة (قسم المحروقات و قسم العلوم الاقتصادية) ومن كلا الجنسين في الموسم الجامعي 2013/2014 ، وقد بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (166) استبيان ، استرجع منها (155) وعند القيام بالتفريغ والتصحيح لدراسة النهائية وتحليل البيانات وجدت (122) استبيان صالحة للدراسة وهم العينة محل الدراسة ، ولتحديد استجاباتهم تم ذلك عن طريق اختبار دالة الفروق

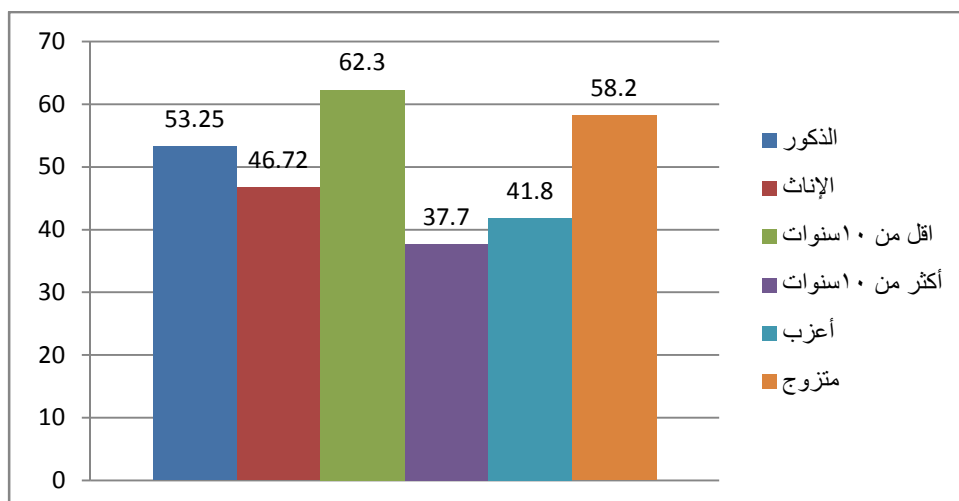
( T.TEST )

و الجدول رقم:(05) و الشكل البياني رقم:(03) التاليين يوضحان خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس و الاقدمية والحالة العائلية .

جدول رقم: (05) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس الاقدمية والحالة العائلية

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	65	53.28%
	الإناث	57	46.72%
الحالة العائلية	أعزب	51	41.80%
	متزوج	71	58.20%
الاقدمية	أقل من 10 سنوات	76	62.30%
	أكثر من 10 سنوات	46	37.70%
المجموع		122	100%

شكل بياني رقم: (03) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب: الجنس، الاقدمية، الحالة العائلية



يمثل الجدول رقم: (05) والشكل البياني رقم: (03) توزيع وتصنيف أفراد العينة حسب المتغيرات الوسطية التالية حسب: (الجنس، الحالة العائلية، الاقدمية ) ، ولقد قدرت عينة الذكور ب(65) أي ما نسبته (53.28%) وكانت عينة الإناث (57) بنسبة قدرت ب(46.72%) ،وقدرت عينة المتزوجين

ب(71) أي بنسبة (58.20%) وعينة العزاب (51) أي بنسبة قدرت (41.80%)، فيما قدرت عينة الذين اقدميتهم أكثر من 10 سنوات ب(46) أي ما نسبته (37.70%) بنما قدرت عينة الذين اقدميتهم أقل من 10 سنوات ب(76) أي ما نسبته (62.30%)

#### 4- أدوات جمع البيانات:

لتحريّ الدقة والموضوعية في دراسة الظواهر النفسية كان لابد من استعمال أدوات تسمح بجمع البيانات الضرورية والمعلومات الخاصة بالظواهر المدروسة، وتمّ اختيار هذه الأدوات بحيث تلائم طبيعة المشكلة المدروسة، والفرضيات المطروحة، وتساعد على تحقيق الأهداف التي تصبو إلى تحقيقها من خلال هذه الدراسة، تمثلت هذه الأدوات في مقياسين:

– استبيان لقياس الدافع إلى الانجاز إعداد **عبد اللطيف محمد خليفة (2006)**، تقنين بشير معمريّة على البيئة الجزائرية.

– إستبيان الإجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي من إعداد الطالب الباحث .

#### 4-1- إستبيان الدافع إلى الانجاز إعداد **عبد اللطيف محمد خليفة : (2006):**

يعتبر اختبار الدافع إلى الانجاز لعبد اللطيف محمد خليفة من بين المقاييس التي لاقت رواجاً في الوسط العلمي وذلك لخصوصيتها وشموليتها في البيئة العربية .

4-1-1- وصف إستبيان الدافع إلى الانجاز لعبد اللطيف محمد خليفة: أعد هذا الاستفتاء السيكولوجي المصري بجامعة القاهرة **عبد اللطيف محمد خليفة عام (2006)** يتكون الاستفتاء من 50 بنداً تقيس الدافعية إلى الانجاز ضمن خمسة أبعاد، يقيس كل بعد عشر بنود وفيما يلي الأبعاد وأرقام البنود التي تقيسها وهي :

**1) الشعور بالمسؤولية :** ويشير إلى التزام وجدية الفرد في أداء ما يكلف به من أعمال على أكمل وجه وبذل المزيد من الجهد والانتباه لتحقيق ذلك ،حيث الدقة والتفاني في العمل والقيام ببعض الأعمال والمهام التي من شأنها تنمية مهارات الفرد وتقيسه البنود التالية :1-6-11-16-21-26-31-36-41-46.

**2)السعي نحو التفوق والطموح:** ويعني بذل الجهد للحصول على أعلى التقديرات والرغبة في الاطلاع ومعرفة كل ما هو جديد ،وإبداع حلول جديدة للمشكلات ،والسعي لتحسين مستوى الأداء وتفضيل الأعمال الصعبة التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث ،وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية : 2-7-12-17-22-27-32-37-42-47

**3)المثابرة :** وتعني السعي وبذل الجهد للتغلب على العقبات التي قد تواجه الشخص في أدائه لبعض الأعمال والسعي نحو حل المشكلات الصعبة مهما استغرقت من وقت وجهد ،والاستعداد لمواجهة

الفشل بصبر إلى أن يكتمل العمل الذي يؤديه الفرد ،والتضحية بكثير من الأمور الحياتية مثل قضاء وقت الفراغ وممارسة الأنشطة والترفيه وتقيسه البنود التالية:3-8-13-18-23-28-33-38-43-48.

**(4)الشعور بأهمية الزمن:** ويعني الحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها ،والالتزام بجدول زمني لكل ما يفعله الفرد سواء في ما يتعلق بأدائه لبعض الأعمال أو في زيارته وعلاقاته بالآخرين والانزعاج من عدم التزام الغير بالمواعيد وتقيسه البنود التالية:4-9-14-19-24-29-34-39-44-49.

**(5)التخطيط للمستقبل:** وتركزت مظاهره في رسم خطة للأعمال التي ينوي الفرد القيام بها ،والشعور بأن ذلك من شأنه تنظيم حياة الفرد وتقادي الوقوع في المشكلات وأن التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير كل من الوقت والجهد ،وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية:20،25،30،35،40،45،50،5،10،15(خليفة،2006،،ص ص:23.21).

يجاب عنها بأسلوب تقريرى ضمن أربعة بدائل هي (لا،قليلا،متوسطا،كثيرا) ،وتتال الدرجة من 0الى3على التوالي وكل البنود تصحح في إتجاه واحد وبالتالي تتراوح الدرجة عن كل بعد من 0الى 30أما الدرجة الكلية على الاستبيان فتتراوح بين 0الى 150،وارتفاع الدرجة على كل بعد وعلى الدرجة الكلية يشير إلى ارتفاع الدافع إلى الانجاز

ويمكن تقديم مقياس الدافع إلى الانجاز وهذا وفق أهداف الباحث فيما إذا كان يريد دراسة الدافع إلى الانجاز فقط أو علاقته بمتغير آخر ، و عدد البنود الكلي (50) بنداً، و الجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول رقم:(06) يوضح توزيع عبارات استبيان الدافع إلى الانجاز**

عدد العبارات	عبارات الاستبيان الفرعي	فروع الاستبيان
10	1-6-11-16-21-26-31-36-41-46	الشعور بالمسؤولية
10	2-7-12-17-22-27-32-37-42-47	السعي نحو التفوق والطموح
10	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48	المثابرة
10	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49	الشعور بأهمية الوقت
10	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50	التخطيط للمستقبل
50	المجموع	



وكانت درجة الإجابة على البدائل كما في الجدول التالي:

**جدول رقم: (07) يوضح درجة الإجابة على بدائل استبيان الدافع إلى الانجاز**

البديل (الاختيار)	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
الدرجة	0	01	02	03

ومن خلال الجدول رقم: (07) يتبين أن الدرجة الكلية (الخام) على مقياس الدافع إلى الانجاز تتراوح بين 0 إلى 150 درجة و ارتفاع الدرجة يشير إلى ارتفاع الدافع إلى الانجاز و انخفاضها يشير إلى انخفاض الدافع إلى الانجاز .

#### 4-1-2- الخصائص السيكومترية لاستبيان الدافع للانجاز في البيئة الأصلية:

##### أ- الصدق والثبات على عينات مصرية وسودانية

الصدق: حسب معد الاستبيان (خليفة 2006) الارتباطات بين كل بعد والدرجة الكلية على الاستبيان على عينة من الطلبة المصريين (ن=404) ،وعينة من طلاب وطالبات من السودان (ن=250) تراوحت معاملات الارتباط بالنسبة للعينة المصرية بين (0,74 و0,50) ،أما بالنسبة للعينة السودانية فتراوحت معاملات الارتباط بين (0,77 و0,66) وكل معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى (0,01) .

وحسب أيضا معاملات الارتباط بين فروع الاستبيان الخمسة فجاءت لدى العينة المصرية تتراوح بين (0,827-0,130) وكل معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى (0,01) ،وجاءت لدى العينة السودانية تتراوح بين (0,621-0,295) وكل الارتباطات دالة إحصائيا عند مستوى (0,01) .

الثبات: تم حساب الثبات بطريقة إعادة التطبيق بعد فاصل زمني تراوح بين (10-15) يوما على عينة مصرية حجمها (35) فردا من طلاب وطالبات الجامعة وعينة سودانية تكونت من (22) طالب وطالبات الجامعة السودانية فجاء معامل الاستقرار عبر الزمن للاستبيان ككل يساوي لدى العينة المصرية (0,81) ولدى العينة السودانية (0,76) وكلا المعاملين دالين إحصائيا عند مستوى (0,01) ،أما ثبات فروع الاستبيان فجاءت معاملات لدى العينة المصرية تتراوح بين (0,86-0,61) ولدى العينة السودانية جاءت تتراوح بين (0,74-0,69) وكل معاملات دالة إحصائيا عند (0,01) .

#### 4-1-3- تقنين استبيان الدافع إلى الانجاز في البيئة الجزائرية ( بشير معمريه ):

وتكونت عينة التقنين من (433) فردا ، منهم (209) ذكور و (224) إناث و تراوحت أعمار عينة الذكور بين (15-49) سنة بمتوسط حسابي قدره (22,05) ، وانحراف معياري قدره (5,26) ،وتراوحت أعمار الإناث بين (15-46) سنة بمتوسط حسابي قدره (20,65) ،وانحراف معياري قدره (4,87) وتم سحب العينتين ( الذكور و الإناث ) من تلاميذ وتلميذات مؤسسات التعليم الثانوي

بولاية باتنة ومن كليات جامعة الحاج لخضر باتنة، وشملت الطلبة والموظفين والأساتذة، ومن مراكز التكوين المهني والتكوين شبه طبي، وتم استعمال استبيان الدافع إلى الإنجاز من قبل الباحث شخصيا استغرقت العملية من (11 أكتوبر 2010 إلى 12 مارس 2011)، ولقد كانت الخصائص السيكومترية للاستبيان على البيئة الجزائرية كالتالي : (ملحق رقم 01)

#### 1-3-1-4: الصدق

تم حساب معامل الصدق بثلاث طرق:

#### 1) الصدق التمييزي: عينة الذكور

لحساب هذا النوع من الصدق، تم استعمال المقارنة الطرفية حيث تمت المقارنة بين عينتين تم سحبهما من طرفي الدرجات لعينة الذكور، حجم كل عينة يساوي (41) مفحوصا بسحب (27%) من العينة الكلية (ن=153)، والجدول رقم (08) يبين قيم "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين الحسابيين لعينة الذكور.

#### جدول رقم: (08) : يبين دلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين لعينة الذكور

القيمة "ت"	العينة الدنيا=39		العينة العليا=39		العينة المتغير
	ع	م	ع	م	
**21.16	2.79	16.26	1.16	26.84	الشعور بالمسؤولية
**28.05	1.71	16.68	1.56	27.34	السعي نحو التفوق والطموح
**16.92	3.74	16.58	1.29	27.58	المثابرة
**23.58	2.49	15.55	1.55	26.87	الشعور بأهمية الزمن
**23.08	2.65	15.47	1.56	27.24	التخطيط للمستقبل
**20.85	10.48	88.60	6.34	130.52	الدرجة الكلية

\*\* قيمة "ت" دالة إحصائيا عند مستوى 0.01.

يتبين من قيم "ت" في الجدول رقم: (08) أن الاستفتاء يتميز بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في الدافع إلى الإنجاز مما يجعله يتصف بمستوى عال من الصدق لدى عينة الذكور.

#### 2-3-1-4: عينة الإناث

تمت المقارنة كذلك بين عينتين تم سحبهما من طرفي الدرجات لعينة الإناث، حجم كل عينة يساوي (39) مفحوصة بسحب (27%) من العينة الكلية (ن=143)، والجدول رقم (09) يبين قيم "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين الحسابيين لعينة الإناث.

جدول رقم (09): يوضح دلالة الفروق بين المتوسطين الحسابيين لعينة الإناث

قيمة "ت"	العينة الدنيا=39		العينة العليا=39		العينة المتغير
	ع	م	ع	م	
**17.29	2.70	19.56	1.06	27.86	الشعور بالمسؤولية
**22	1.16	27.78	2.32	18.32	السعي نحو التفوق والطموح
**12.95	3.93	19.40	0.79	28.08	المثابرة
**19.35	3.41	15.59	1.44	27.59	الشعور بأهمية الزمن
**23.08	3.50	16.32	1.10	27.92	التخطيط للمستقبل
**8.24	30.92	91.65	4.06	134.41	الدرجة الكلية

\*\* قيمة "ت" دالة إحصائية عند مستوى 0.01.

يتبين من قيم "ت" في الجدول رقم (09) أن الاستفتاء يتميز بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في الدافع إلى الانجاز مما يجعله يتصف بمستوى عال من الصدق لدى عينة الإناث .

#### 3-1-4: الصدق الاتفاقي.

لحساب هذا النوع من الصدق، تم استعمال استفتاء الدافع إلى الإنجاز (نظام السبع النابلسي 1993، وقائمة فعالية الذات إعداد : روبرت تبتون ،أفرت و نثجتون 1984)محمد السيد عبد الرحمن ،(1998) قائمة الصلابة النفسية (عماد محمد أحمد مخيمر ،2002) ،والمثابرة إعداد أري كوهين (جمال مختار حمزة 1999) ،ويبين الجدول رقم (10) معاملات الارتباط بين استفتاء الدافع إلى الانجاز وكل من الدافع الإنجاز ،وفعالية الذات و الصلابة النفسية والثقة بالنفس ،والمثابرة ،والجدول رقم (10) يبين معاملات الصدق الاتفاقي لدافع الانجاز (خليفة) .

الجدول رقم: (10) يبين معاملات الصدق الاتفاقي لدافع الانجاز (خليفة) .

المتغيرات	جنس العينة	حجم العينات	معاملات الارتباط
استفتاء الدافع إلى الإنجاز (خليفة)	الذكور	40	** 0.862
	إناث	41	** 0.837
	ذكور و إناث	81	** 0.818
	الذكور	22	** 0.848
	إناث	18	** 0.587
فاعلية الذات	ذكور و إناث	40	** 0.718
الصلابة النفسية	الذكور	26	**0.806
	إناث	24	** .0667
	ذكور و إناث	50	** 0.742
الثقة بالنفس (شروجر)	الذكور	60	**0.643
	إناث	59	** 0.587
	ذكور و إناث	119	** 0.718
المثابرة (كوهين)	الذكور	36	**0.897
	إناث	84	** 0.855
	ذكور و إناث	120	** 0.877

\*\* دالة إحصائية عند مستوى 0.01

يتبين من معاملات الصدق الاتفاقي في الجدول رقم: (10) أن استفتاء الدافع إلى الانجاز يتصف بمعاملات صدق مرتفعة.

#### 4-1-4: الصدق التعارضي أو التناقضي.

ولحساب الصدق التعارضي أو التناقضي، تم استعمال الدافع إلى الإنجاز مع استبيان التشاؤم (أحمد محمد عبد الخالق، 1998)، وقائمة اليأس/بيك (بدر محمد الانصاري، 2001)، والجدول رقم: (11) يبين معاملات الارتباط بين استفتاء الدافع إلى الإنجاز ومتغيري التشاؤم واليأس .

الجدول رقم (11): يبين معاملات الارتباط بين استفتاء الدافع إلى الإنجاز ومتغيري التشاؤم واليأس .

المتغيرات	جنس العينة	حجم العينات	معاملات الارتباط
استفتاء الدافع إلى الإنجاز (خليفة)	التشاؤم (عبد الخالق)	الذكور إناث ذكور و إناث	35 32 67
	اليأس (بيك)	ذكور إناث ذكور إناث	35 32 67

\*\*دالة إحصائية عند مستوى 0.01

يتبين من معاملات الصدق التعارضي في الجدول رقم: (11) أن استفتاء الدافع إلى الإنجاز يتصف بمعاملات صدق مرتفعة

#### 2-3-1-4: الثبات

تم حساب الثبات بطريقتين: طريقة إعادة الاختبار ،معامل ألفا كرونباخ

1-عينة الذكور: كان حجم العينة التي تم استخراج معاملات الثبات للاستفتاء عليها يساوي 209 فردا ،ويبين الجدول رقم: (12) معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ لعينة الذكور.

الجدول رقم: (12) معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ لعينة الذكور.

نوع معامل الثبات	المتغيرات	معامل الثبات
طريقة إعادة التطبيق (بعد أسبوعين)	(1) الشعور بالمسؤولية	**0.762
	(2) السعي نحو التفوق والطموح	** 0.793
	(3) المثابرة	** 0.776
	(4) الشعور بأهمية الزمن	**0.743
	(5) التخطيط للمستقبل	** 0.741
	(6) الدرجة الكلية	** 0.765
معامل ألفا لكرونباخ	(1) الشعور بالمسؤولية	**0.780
	(2) السعي نحو التفوق والطموح	** 0.790
	(3) المثابرة	** 0.820
	(4) الشعور بأهمية الزمن	** 0.786
	(5) التخطيط للمستقبل	** 0.774
	(6) الدرجة الكلية	** 0.814

\*\*دالة إحصائية عند مستوى 0.01

2- عينة الإناث: كان حجم العينة التي تم استخراج معاملات الثبات للاستفتاء عليها يساوي 224 فردا ،ويبين الجدول رقم : (13) معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ لعينة الإناث .

الجدول رقم: (13) معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ لعينة الإناث .

نوع معامل الثبات	المتغيرات	معامل الثبات
طريقة إعادة التطبيق (بعد أسبوعين)	(7) الشعور بالمسؤولية	**0.712
	(8) السعي نحو التفوق والطموح	** 0.651
	(9) المثابرة	** 0.614
	(10) الشعور بأهمية الزمن	**0.735
	(11) التخطيط للمستقبل	** 0.627
	(12) الدرجة الكلية	** 0.723
معامل ألفا لكرونباخ	(13) الشعور بالمسؤولية	**0.829
	(14) السعي نحو التفوق والطموح	**0.858
	(15) المثابرة	** 0.893
	(16) الشعور بأهمية الزمن	** 0.786
	(17) التخطيط للمستقبل	** 0.789
	(18) الدرجة الكلية	** 0.782

\*\*دالة إحصائية عند مستوى 0.01

يتبين من معاملات الصدق والثبات التي تم الحصول عليها أن استفتاء الدافع إلى الإنجاز يتميز بشروط سيكومترية مرتفعة على عينات من البيئة الجزائرية ،مما يجعله صالحا للاستعمال بكل اطمئنان في مجال البحث النفسي .

### 3- مجالات استعمال الاستفتاء وتصحيحه .

بطبيعة الحال ،يعتبر البحث النفسي المجال الأول لاستعمل لاستخبار الدافع إلى الإنجاز أما بالنسبة لاستعماله كأداة تشخيص ،فأنه من الممكن جدا أن تستعمل كأداة تشخيص للدافعية سواء نحو الدراسة أو نحو العمل بهدف استكمال البيانات حول الفرد ، خاصة إذا قام بذلك شخص متدرب على تشخيص الدافع إلى الإنجاز خاصة ،وله خبرة جيدة في تشخيص النفسي وفي القياس النفسي .

#### 4-2- الخصائص السيكمترية لمقياس الدافع إلى الانجاز على الدراسة الحالية:

لقد اعتمد على عدة طرق لحساب الثبات و الصدق لمقياس الدافع إلى الانجاز و ذلك بغرض التأكد من مدى صلاحيته في الدراسة الحالية.

#### 4-2-1- ثبات مقياس الدافع إلى الانجاز :

قام الطالب الباحث بحساب معامل الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي ( معامل ألفا كرونباخ) و بطريقة التجزئة النصفية .

#### 4-2-1-1- معامـل الثبات ألفا للاتساق الداخلي

وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجن 1989، ص: 79). ولحساب الثبات فقد أخضعت جميع الاستثمارات للتحليل ثم استخدمت معادلة ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح قيمة ألفا كرونباخ لكل مقياس فرعي:

جدول رقم (14): يوضح قيمة معامل الفاكرونباخ لاستبيان الدافع إلى الانجاز في الدراسة الحالية

المقياس	الشعور بالمسؤولية	السعي نحو التفوق والطموح	المثابرة	الشعور بأهمية الزمن	التخطيط للمستقبل
معامل ألفا كرونباخ	0.74	0.67	0.65	0.72	0.74

من خلال النتائج الموضحة في الجدول يتبين أن مقياس الدافع إلى الانجاز يتمتع بقدر مقبول جدا من الثبات، مما يجعلنا نتأكد من صلاحيته في الدراسة الحالية .

#### 4-2-1-2- الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

إن طريقة التجزئة النصفية ذات فائدة في الاختبارات التي تكون فيها العبارات متجانسة أي عبارات تقيس خاصية نفسية واحدة ، لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أخضعت جميع الاستثمارات للتحليل ، وذلك بقسمة فقرات المقياس إلى نصفين (زوجية وفردية) وللتحقق من الاختبار دلالة الفروق بين نصفي (F. Ratio) تجانس نصفي المقياس استخرجت النسبة الفائية المقياس واستخرج معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين و باستخدام معادل سبيرمان براون التصحيحية بلغ معامل الثبات لكل مقياس فرعي على حدا.



جدول رقم (15): يوضح قيمة معامل الثبات لاستبيان الدافع إلى الانجاز بواسطة التجزئة النصفية

المقياس	الدافع إلى الانجاز
معامل الارتباط قبل التصحيح	0.49
معامل الثبات بعد التصحيح	0.65

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن معامل الثبات لاستبيان الدافع إلى الانجاز بواسطة التجزئة النصفية مقبول جدا و هذا ما يجعل تطبيق القائمة في الدراسة الأساسية أمر ممكن.

#### 4-2- صدق استبيان الدافع إلى الانجاز في الدراسة الحالية :

اعتمدت طريقتي المقارنة الطرفية و الصدق الذاتي .

#### 4-2-1- صدق المقارنة الطرفية :

بعد تطبيق استبيان الدافع إلى الانجاز على العينة الاستطلاعية المكونة من 35 فردا، ثم ترتيب درجاتهم الخام تصاعديا بالنسبة لاستبيان ، و سحب 27 % من طرفي التوزيع، و الحصول على مجموعتان متطرفتان (عليا و دنيا) تساوي كل منهما (09) أفراد و تم تطبيق اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطين الحسابيين (فؤاد البهي السيد، 2006م، ص: 495) ، فكانت النتائج كمل يُبينها الجدول التالي:

#### جدول رقم (16): الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لاستبيان الدافع إلى الانجاز

العينة العليا (ن=9)		العينة الدنيا (ن=9)		درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت المجدولة	مستوى الدلالة
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	16	10.52	2.92	0.01
124.88	5.75	90.66	7.87				

يتضح من الجدول رقم: (16) أنه: بعد حساب قيمة (ت) المحسوبة والتي قدرت ب(10.52) ومقارنتها ب قيمة (ت) المجدولة والتي تساوي (2.92) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة حرية (16) لوحظ أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) المجدولة مما يعني أن الاستبيان يتسم بالقدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في درجات الدافعية إلى الانجاز .

**4-2-2-2- الصدق الذاتي:** يعتمد هذا النوع من الصدق على تخلص الدرجات التجريبية للاختبار من أخطاء القياس حتى تصبح درجات حقيقية. و يتم قياس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

**الصدق الذاتي= معامل الثبات (بشير معمري، 2007 ، ص: 164)**

الصدق الذاتي لمقياس الدافع إلى الانجاز = 0.74

يتبين من النتائج السيكمترية السابقة أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات و الصدق مما يجعله صالح للتطبيق في هذه الدراسة .

**4-3- مقياس الإجهاد النفسي ( إعداد الطالب الباحث):**

لعدم توفر مقياس يتماشى و طبيعة العينة و خصوصيتها قام الباحث ببناء مقياس الإجهاد النفسي للأستاذ الجامعي .

**4-3-1- وصف الأداة و كيفية بنائها:**

قام الباحث بالاطلاع على مقاييس متعددة في موضوع الإجهاد النفسي و استعان الباحث على مجموعة من المقاييس الموجودة في **الإجهاد النفسي** مثل مقياس (هولمز) و(راهي) ومقياس (ماسلاش) للاحتراق النفسي، ومقياس (فتيحة بن زروال) للإجهاد لدى العاملين بالحماية المدنية البريد ومصلحتي الاستعجال والتوليد (2008) ، ومقياس (نوال حمداش) للإجهاد لدى الزوجة الجزائرية العاملة (2002) وذلك بغرض الاستفادة منها في إعداد أداة الدراسة من خلال الإطار النظري الذي تناول فيه الباحث موضوع الإجهاد النفسي وتم إعادة صياغة بعض الفقرات لتناسب مع موضوع الدراسة .

وقد صاغ الباحث فقرات الاختبار في صورته الأولية حيث تكونت من (61) فقرة وتم توزيع و بعد حساب الخصائص السيكمترية لاستبيان تم حذف بعض العبارات التي لم تكن تقيس حسب رأي المحكمين ليصبح عدد بنود المقياس (50 بندا) و الملحق رقم: (03) يوضح البنود المحذوفة ، وتم توزيع الفقرات على خمسة أبعاد تم اشتقاقها من الإطار النظري لمفاهيم الدراسة ، وتم اعتماد خمس أبعاد في هذا المقياس هي كالتالي:

**جدول رقم (17): يوضح توزيع البنود على الأبعاد المكونة لمقياس الإجهاد النفسي**

أبعاد الاستبيان	فقرات البعد	المجموع
الأعراض النفسية	10-9-8-7-6-5-4-3-2-1	10
الأعراض الجسمية	11-12-13-14-15-16-17-18-19-20	10
الأعراض السلوكية	21-22-23-24-25-26-27-28-29-30	10
المؤثرات الفيزيائية وبيئة العمل	31-32-33-34-35-36-37-38-39-40	10
المؤثرات الاجتماعية	41-42-43-44-45-46-47-48-49-50	10
المجموع الكلي لبنود المقياس		50

ولقد حاول الباحث أن يراعي خصوصية العينة في هذه الأبعاد و الملحق رقم: (02) يوضح الصورة الأولية لاستبيان الإجهاد النفسي .

#### 4-3-2- طريقة تصحيح المقياس :

يتم تقدير الدرجات الخام في إستبيان الإجهاد النفسي عن طريق إجابة ذي المستويات الثلاث من (Likert) المفحوص على مفردات المقياس وفق نظام ليكرت : (موافق تماماً)، (غير متأكد) (غير موافق مطلقاً) و سلم التنقيط كما هو موضح في الجدول التالي :

**جدول رقم (18): يوضح سلم التنقيط لمقياس الإجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي**

العبارات	موافق تماماً	غير متأكد	غير موافق مطلقاً
فقرات البعد	03	02	01

ومن خلال الجدول رقم: (18) يتبين أن الدرجة الكلية (الخام) على مقياس الإجهاد النفسي تتراوح بين 50 إلى 150 درجة و ارتفاع الدرجة يشير إلى ارتفاع الإجهاد و انخفاضها يشير إلى انخفاض الإجهاد النفسي وكذلك نلاحظ أن عبارات الاستبيان في نفس الاتجاه وتصحح بنفس الطريقة في مقياس الإجهاد النفسي والجدول رقم: (19) يحدد مستويات الإجهاد النفسي كما يلي :

جدول رقم (19): يوضح مستويات الإجهاد النفسي

المستوى	
من 50 إلى 83	إجهاد نفسي متدني
من 84 إلى 113	إجهاد نفسي متوسط
من 114 إلى 150	إجهاد نفسي مرتفع

#### 4-3-3 - خصائصه السيكومترية لمقياس الإجهاد النفسي:

لكي يتسنى للباحث أن يطبق المقياس على عينة الدراسة وجب التأكد أولاً من الخصائص السيكومترية للاستبيان.

#### 4-3-4-1 - الثبات:

يعني الثبات مدى الدقة و الاستقرار و الاتساق في نتائج الأداة و الحصول على نفس النتائج تقريباً لو طبقت مرتين فأكثر على نفس الفرد أو مجموعة من الأفراد (بشير معمرية، 2007، ص: 167). و لقد تم التحقق من ثبات استبيان الإجهاد النفسي بعد تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (35) أستاذ وأستاذة من قسم علوم الكون و لأرض بجامعة قاصدي مرباح ورقلة باستخدام معاملات الثبات التالية:

#### أ- معامل ألفا- كرونباخ:

يُمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزأين من أجزاء الاختبار، ويستخدم هذا المعامل في صورته العامة عندما تكون احتمالات الإجابة على الأسئلة ليست ثنائية (صفر، واحد) أي يجب أن تكون متعددة (سعد عبد الرحمن، 1998، ص: 173).

و بما أن المقياس الحالي لا تقتصر إجابته على الصفر و الواحد، لذلك فقد تم حساب معامل ألفا- كرونباخ للتحقق من ثباتها فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (20): يوضح معاملات ثبات أبعاد مقياس الإجهاد النفسي بطريقة ألفا لكرونباخ

أبعاد المقياس	معامل ألفا لكرونباخ
الأعراض النفسية	0.67
الأعراض الجسمية	0.81
الأعراض السلوكية	0.73
مؤثرات البيئة الفيزيائية	0.61
الأعراض الاجتماعية	0.82
المقياس الكلي	0.89

نستنتج من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ بين أبعاد إستبيان الإجهاد النفسي تراوحت بين ( 0.61 و 0.82 ) ،وهي معاملات ثبات مرتفعة ،في حين بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس ( 0.89 ) ،وهو معامل ثبات مرتفع ،و هذا يعني أن الاستبيان يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات يمكن على أساسها الوثوق في نتائجه.

#### ب- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية و ذلك بعد تقسيم عبارات المقياس إلى قسمين (فردى- زوجي) و حساب معامل الارتباط بينهما فكانت قيمته ( 0.91 ) ،وارتفعت هذه القيمة بعد تعديله بمعامل سبيرمان- براون إلى ( 0.95 ).

#### جدول رقم (21): يوضح قيمة معامل الثبات بواسطة التجزئة النصفية

مقياس الإجهاد النفسي	قيمة معامل الارتباط
معامل الارتباط قبل التصحيح	0.91
معامل الارتباط بعد التصحيح	0.95

من خلال الجدول رقم: (21) يتضح أن معامل الثبات مرتفع و هذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات.

#### 4-3-3-2- صدق مقياس الإجهاد النفسي:

اعتمد الباحث على أنواع من الصدق وهي:

##### أ- صدق الظاهري :

"وهو المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها ،ويشير هذا النوع من الصدق أيضا إلى كيف يبدو الاختبار مناسباً للغرض الذي وضع من أجله" (الغريب ،1981،ص:680).

حيث قام الطالب الباحث بعرض الاختبار على مجموعة من الأساتذة ، وهم أساتذة علم النفس للحكم على مدى انتماء الفقرات للأبعاد الواردة ،وقد بلغ عدد المحكمين (09) محكمين ،والمحلق رقم (05): يوضح أسماء المحكمين لمقياس الإجهاد النفسي ،وبناءً على آراء المحكمين تم تعديل صياغة بعض الفقرات ، وأصبح الاختبار في صورته الثانية الذي طبق على العينة الاستطلاعية يشتمل على ( 50 ) فقرة موزعة على خمسة أبعاد التي وضحت في الجدول رقم : ( 17 ) والملحق رقم : (03) يوضح استبيان الإجهاد النفسي في صورته النهائية.

و بعد حساب صدق المحكمين بتطبيق معادلة "كوبر (Cooper)، بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين ب 95,22 و هذه نسبة اتفاق مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في اعتبار المقياس صادقا و يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

#### ب- صدق الاتساق الداخلي :

وتقوم فكرة هذا النوع من الصدق على حساب ارتباطات درجات الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس ، وكذلك مع الأبعاد التي ينتمي إليها ، إضافة إلى حساب الارتباطات البينية للأبعاد المكونة للاستبانة ، فكلما كانت البنود متجانسة ، فيما تقيس كان الاتساق عاليا فيما بينها والعكس صحيح .(سعد عبد الرحمن ،1998،ص:170)

وقد تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس وذلك لمعرفة مدى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للاستبيان بهدف التحقق من مدى صدق الاستبيان المقياس ، وقد تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون بدرجة دلالة موضحة أسفل الجدول.

#### جدول رقم : (22) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس و الدرجة الكلية

البعد	معامل الارتباط
الأعراض النفسية	0.70 **
الأعراض الجسمية	0.56 **
الأعراض السلوكية المعرفية	0.77 **
مؤثرات البيئة الفيزيائية	0.81 **
الأعراض الاجتماعية	0.91 **

\*\* دالة عند مستوي 0.01.

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول السابق أن إبعاد إستبيان الإجهاد النفسي يتمتع بمعاملات ارتباط قوية و دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( 0.01 ) حيث تراوحت معاملات الارتباط بين ( 0.56 ) و ( 0.91 ) وهذا يدل أن إبعاد الاستبيان تتمتع بمعامل صدق عالي ، و بما أن الاستبيان لديه خمسة أبعاد فقد تم إيجاد معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبيان و الدرجة الكلية لكل للاستبيان على حده.

#### ج-الصدق التمييزي (المقارنات الطرفية):

بعد تطبيق مقياس الإجهاد النفسي على العينة الاستطلاعية المكونة من (35) فردا، ثم ترتيب درجاتهم الخام تصاعديا ،وسحب 27 % من طرفي التوزيع ،والحصول على مجموعتان متطرفتان (عليا و دنيا) تساوي كل منهما (18) فردا و تم تطبيق اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات فكانت النتائج كمل يُبينها الجدول التالي:

**جدول رقم (23) يوضح نتائج اختبار "ت" لصدق المقارنة الطرفية لمقياس الإجهاد**

**النفسي**

مستوى الدلالة	قيمة ت المجدولة	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	العينة الدنيا (ن=9)		العينة العليا (ن=9)	
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0.01	2.94	09.95	16	06.12	75.33	04.03	99.66

يتضح من الجدول رقم (16) أنه: بعد حساب قيمة (ت) المحسوبة والتي قدرت ب(9.95) ومقارنتها ب قيمة (ت) المجدولة والتي تساوي (2.92) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة حرية (16) لوحظ أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) المجدولة مما يعني أن المقياس يتسم بالقدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في درجات الإجهاد النفسي المترتب عن العمل.

**4-2-2-2- الصدق الذاتي :** يعتمد هذا النوع من الصدق على تخليص الدرجات التجريبية للاختبار من أخطاء القياس حتى تصبح درجات حقيقية. و يتم قياس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

مما يعني أن المقياس يتسم بالقدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في درجات الإجهاد النفسي.

**5- حدود الدراسة:**

تتحدّد الدراسة الحالية بدراسة متغير الإجهاد النفسي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي ، باستخدام إستبيان الدافع للإنجاز ل**عبد اللطيف محمد خليفة (2006)** ، ومقياس الإجهاد النفسي من إعداد الطالب الباحث ، وتتحدّد الدراسة أيضا :

**5-1- الحدود المكانية و الزمنية :** أجري هذا البحث في قسم المحروقات وقسم الاقتصاد المتواجد على مستوى جامعة قاصدي مرباح ورقلة في الموسم الجامعي 2013/2014.

**5-2- الحدود البشرية :** يقتصر البحث الحالي على عينة من الأساتذة الذين يدرسون في قسم المحروقات ولاقتصاد بجامعة قاصدي مرباح ورقلة .

## 6- خطوات تطبيق أدوات الدراسة:

- تمّ تطبيق المقياسين في صورة مطبوعة تمّ توزيعها على الأساتذة عينة الدراسة، حيث تمّ التطبيق بإتباع الخطوات التالية:
- تحسيس الأساتذة بأهمية الدراسة، وضرورة تقديم استجابات صادقة وصريحة على العبارات الواردة في أدوات البحث، لأن ذلك له أهمية في صدق الإحصائيات والعمل بعد ذلك.
  - إعلامهم بأن ما يتم التحصل عليه من معلومات سيحاط بالسريّة التامة وأنه لن يستخدم إلا للغرض العلمي فقط.
  - التأكيد على الإجابة عن كل الأسئلة دون استثناء.
  - توزيع المقياسين والشروع في تقديم التعليمات الخاصة بكيفية الإجابة على الفقرات حيث يُطلب من كل شخص قبل الإجابة أن يكتب معلوماته الشخصية أولاً.
  - تم توزيع 166 استبانة لكل مقياس على أفراد الدراسة من الذكور والإناث، بمساعدة بعض الأساتذة الذين يعملون داخل القسمين.
  - بعد جمع الاستبيانات وفرزها على أساس استيفائها كل الشروط المطلوبة، ثم تمّ تفريغ البيانات وفق مقاييس التصحيح المبينة سابقاً، ثم حسب درجات كل فرد على كل مقياس منها، وتمّ معالجة البيانات إحصائياً اعتماداً على تقنية الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

## 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- قام الباحث بتفريغ و تحليل مقاييس الدراسة الحالية عن طريق استخدام برنامج الحزمة (Statistical Package For Social Sciences) (SPSS 17.0) الإحصائية للعلوم الاجتماعية (الملحق رقم 04) و قد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :
- 1- النسب المئوية لعرض خصائص أفراد العينة.
  - 2- المتوسط الحسابي لحساب متوسط درجات أفراد العينة في المقاييس المستخدمة في البحث.
  - 3- الانحراف المعياري لحساب تشتت درجات أفراد العينة في المقاييس المطبقة في البحث.
  - 4- معادلة كوبر (Cooper) لحساب صدق المحتوى عن طريق المحكمين.
  - 5- معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة نوع و مقدار العلاقة التي تربط متغيرات البحث ببعضها البعض، و كذلك تم استخدامه عند التحقق من صدق و ثبات أدوات الدراسة.
  - 6- اختبار (ت) للفروق، ومعامل ألفا كرونباخ Alpha-cronbach و سبيرمان- براون (Spearman-brown)، وذلك لدراسة وجود الفروق بين متغيرات الدراسة، و كذلك للتحقق من صدق و ثبات المقاييس المستعملة في هذه الدراسة.



**خلاصة الفصل:**

تعرضنا في هذا الفصل إلى أهم الخطوات المتبعة في الدراسة الميدانية، فقد تناولنا فيه منهج الدراسة المتبع ومتغيراتها، وكذا أهداف وإجراءات الدراسة الاستطلاعية، ثم تطرقنا إلى الأدوات المستخدمة لجمع البيانات من حيث وصفها وخصائصها السيكمترية لنعرض بعد ذلك إجراءات الدراسة الأساسية وتحديد مجتمع الدراسة والعينة، بعد ذلك عرضنا إجراءات تطبيقها وأدوات التحليل الإحصائي للبيانات المحصل عليها، ونحاول في الفصل الموالي عرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

## الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة النتائج

### تمهيد

1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج متغيرات الدراسة

1-1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج متغير الإجهاد النفسي

1-2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج متغير الدافعية إلى الإنجاز

2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج فرضيات الدراسة

2-1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية العامة

2-2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الاولى

2-3- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

2-4- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

2-5- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

2-6- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة

2-7- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية السادسة

## تمهيد:

لقد تم تخصيص هذا الفصل لعرض وتحليل ومناقشة النتائج التي أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق أدوات جمع البيانات على أفراد العينة، ولقد تم تقسيم هذا الفصل إلى قسمين : الأول يتعلق بنتائج متغيرات الدراسة ،حيث تم عرض وتحليل وتفسير كل متغير على حدا أما القسم الثاني فيحتوي على النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة التي سوف يتم عرضها ثم تحليلها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة ،وسوف يختم هذا الفصل باستنتاج عام.

## 1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج متغيرات الدراسة :

سنتناول كل متغير من متغيرات الدراسة الحالية على حدا حيث سنقوم بعرض وتحليل وتفسير كل متغير من حيث النتائج المتوصل لها في هذه الدراسة.

### 1-1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج متغير الإجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي:

بعد تفريغ البيانات ثم تحليلها إحصائيا و الحصول على النتائج كما توضحها الجداول و الأشكال البانية التالية:

الجدول رقم : (24) يوضح بعض المؤشرات الإحصائية لمتغير الإجهاد النفسي

أفراد العينة	122
المتوسط الحسابي	92.46
المنوال	102
الانحراف المعياري	08.21
الدرجة العليا	104
الدرجة الدنيا	64
المجموع	11281

يتضح من الجدول رقم : (24) أن أفراد عينة الدراسة قد سجلوا في متغير الإجهاد متوسط حسابي قدره (92.46) بانحراف معياري قيمته (08.21) كما كانت الدرجة الأكثر تكرارا على مقياس الإجهاد النفسي هي (102)،كما يوضح الجدول أيضا بعض المؤشرات الأخرى.

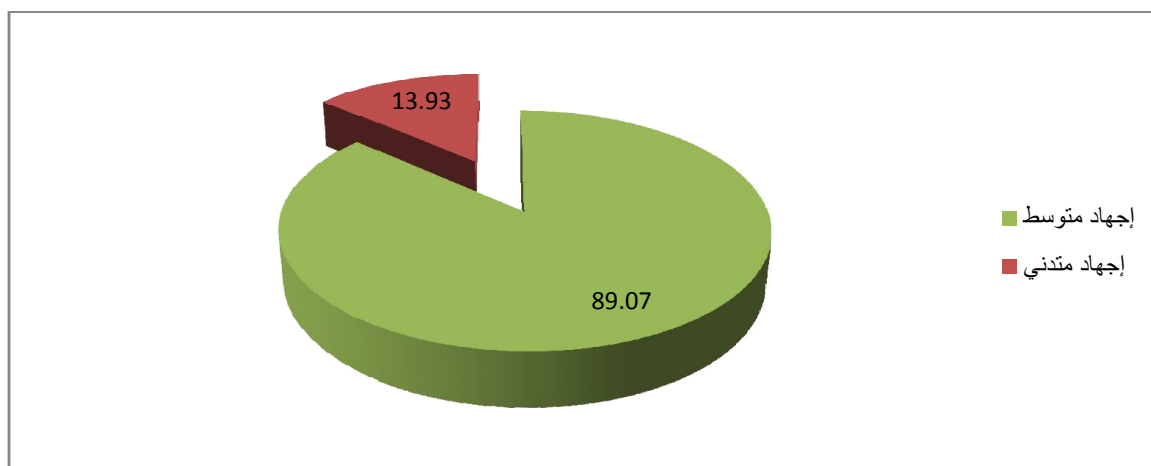
و من خلال الاعتماد على درجات أفراد العينة على مقياس الإجهاد النفسي الموضحة في الجدول رقم : (25)

جدول رقم : (25) يوضح درجات عينة الدراسة على مقياس الإجهاد النفسي

المستويات	الدلالة	عدد الأفراد	النسبة المئوية
83-50	منخفض	17	%13.93
113-84	متوسط	105	%86.07
150-114	مرتفع	00	%00.00
المجموع		122	% 100

تبين أن معظمهم أفراد العينة تركزوا في المتوسط أي بين (84-113) حيث بلغ عددهم (105) فردا بنسبة قدرت ب(86.07 %) وهم من يتسمون بإجهاد متوسط يميل إلى الارتفاع ،أما بالنسبة لعدد الأفراد الذين سجلوا درجات منخفضة في مقياس الإجهاد النفسي أي بين (50-83) بلغ عددهم (17) فردا بنسبة قدرت ب (13.93) % ،أم بالنسبة لعدد أفراد العينة الذين سجلوا درجات مرتفعة في مقياس الإجهاد النفسي أي بين (114-150) بلغ عددهم (0) وبنفس النسبة المئوية وهذا ما يدل على أن أفراد العينة لم يسجلوا درجات عالية في الإجهاد النفسي ، وهذا ما يوضحه الشكل التالي

الشكل رقم : ( 04 ) يوضح توزيع درجات الإجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي



وعلى أساس ذلك يمكن تفسير تركز الغالبية من أفراد العينة في وسط المتصل الكمي لدرجات الإجهاد النفسي المترتب عن العمل بأنه يعكس بصفة عامة نظرهم الواقعية للانعكاسات الإجهاد النفسي

وسعيهم الدائم لتحقيق التأقلم مع المواقف المجهدة ،وهذا ما توصلت له دراسة حسين محمد الطاهر (1994) إلى أن مستوى الإجهاد النفسي عند المدرسين السعوديين وغير السعوديين كان

متوسطاً، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الأساتذة الجامعيين يعملون على اكتساب وتبني إستراتيجيات فعالة في مواجهة والتكيف مع المواقف المختلفة التي يواجهونها خلال تأديتهم لواجباتهم المهنية، وفي هذا الصدد تشير **فتيحة بن زروال (2008)** إلى أن الاستراتيجيات المتبناة من طرف العامل أو الموظف ترجع بالأساس إلى نمط شخصية الفرد العامل فمنها ما يركز على استراتيجيات المواجهة المركزة على حل المشكلة بينما يستخدم الآخرون استراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال أكثر، والتي تنعكس بدورها مستوى الصحة النفسية الذي يتمتع به غالبية الأساتذة الجامعيين عينة الدراسة الحالية وذلك حسبما أشارت بعض الدراسات السابقة ومنها دراسات؛ **بلحيك (1999)** ، **وادي (1999)** على اعتبار أن هذه الدراسات قد أشارت في نتائجها إلى ارتباط العديد من متغيرات الحياة السوية.

وإن أغلب الناس وفق المعيار الإحصائي للصحة النفسية يفترض أن يكونوا أصحاء نفسياً، بينما يمكن اعتبار الباقي (**وهم قليلون**) غير عاديين. ومن وجهة نظر (**Over & Sapshin**) يشير مصطلح الصحة هنا إلى حالة مقبولة أكثر من كونها حالة مثلى، وإن العاديين من الناس وفق هذا المحك لا ينتظر منهم أن يسلكوا عند مستوى عال ولكن المنتظر أن يسلك أغلبهم بطريقة معقولة وفي حدود المدى الطبيعي، وأنهم خالون بدرجة معقولة من مشاعر عدم الراحة (**بلحيك عبد الحق 1999، ص38**).

وتشير نتائج العديد من الدراسات السابقة كدراسات: **نوال حمداش (2003)** **راضية بوزيان (2009)** و **صابر بحري (2009)** و **(stifeal,et KIRIE 1992)** **(SMITH ET BOURK 1992)** **(AKER.1978)** **(SERGE PERROT 2005)** إلى أن الإجهاد النفسي المترتب عن العمل يرتبط إيجابياً بعدد من المتغيرات مثل؛ الصحة النفسية و الصحة الجسمية، و الرضاء عن الحياة والسعادة، والمواجهة الفعالة للضغوط، وحل المشكلات بنجاح، والأداء الوظيفي، والأداء الأكاديمي الجيد والانبساط، والدافعية للعمل وجودة الإنتاج، وضبط النفس، وقلة الألم والتعب، كما يرتبط سلباً بعدد من المتغيرات مثل: عبء الدور الكمي، تناقض الدور، عبء الدور النوعي وغموضه، و وجود كثير من الروتين في العمل، هي من الأسباب المؤدية إلى زيادة الإجهاد لدى الأفراد العاملين.

كما لا يمكننا أن ننكر دور الوسط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الأستاذ الجامعي فلهو دوراً في ظهور الإجهاد النفسي، وهذه النسبة المتوسطة للإجهاد النفسي لا دليل على إحساس الأساتذة عينة الدراسة باستقرار الظروف والمواقف المهنية والاجتماعية والاقتصادية التي يعيشونها والتي تكون سبباً في توافقهم النفسي والاجتماعي والمهني ما يدل على دور كل من بيئة العمل والبيئة الاجتماعية من تأثير مباشر على درجة الإجهاد لدى الفرد العامل، وفي هذا الصدد يشير **"ناصر بوكلي (2003)** إلى أن "البيئة المهنية وبيئة المسكن على السواء يمكن أن يكونا مصدرين من

مصادر الاضطرابات النفسية والاجتماعية ، وخاصة عند العمال والموظفين ولقد عرفت العوامل النفسية الاجتماعية المهنية بأنها الخصائص التي توجد في بيئة العمل والتي تؤثر على العامل أو الموظف أيا كانت مهنته ، ومن المعروف أن نسبة ضخمة من الموظفين والعمال تعاني من آثار هذه العوامل (ناصر بوكلي، 2003، ص: 39) ، كما كشفت نتائج الدراسات الثقافية عن وجود فروق واضحة بين الفئات المختلفة في الإجهاد النفسي ، فقد أظهرت دراسة (نوال حمداش ، 2003) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور الزوجات العاملات بالجزائريات بالإجهاد باختلاف مؤهلهم العلمي وقد توصلت الدراسة إلى أنه كلما انخفض المستوى التعليمي للمرأة زاد إجهادها النفسي ، ولكن هذه النتائج كانت متعارضة مع ما توصل إليه كل (حسين محمد الطاهر 1994) و (STIFEAL ET KIRIE AKER.1978) ، حيث تشير نتائج دراستهم إلى عدم وجود فروق في الإجهاد النفسي المترتب عن العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتشير هذه النتائج أن كل مجتمع قد يكون له طابعه الخاص فإما أن يتسم بالتخفيف من الإجهاد النفسي بوجه عام وإما أن يكون أميل إلى زيادة عبء الإجهاد ، فكل مجتمع ظروفه التاريخية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي قد تكون أثرت في تشكيل شخصية أفراده ، ويتضح مما سبق تأثير كل من ظروف وبيئة العمل والبيئة الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي كونها تعزز التوافق النفسي الاجتماعي المهني للأستاذ وتشعره بمشاركة الآخر لظروفه وهي بمثابة التنفيس عن ضغط يعانيه الأستاذ يشعره براحة ويدفع به لتجديد الطاقة والعمل في ظروف نفسية أحسن فالمدح والثناء والتشجيع يحقق معجزات في نفس البشرية يتفق هذا مع ما أشار إليه "برهام" في أن المساندة الاجتماعية تقوم بمهمة حماية الشخص لذاته وزيادة إحساسه بفاعليته بل إن احتمالات إصابة الفرد بالاضطرابات النفسية العقلية تقل عندما يدرك الشخص أنه يتلقى المساندة الاجتماعية من شبة علاقات الاجتماعية المحيطة به ، ولا شك أن هذه المساندة تؤدي دورا مهما في تجاوز أي أزمة قد تواجه الشخص ، ويتفق هذا مع ما أشار إليه "سار اسون" وآخرون إلى أن المساندة الاجتماعية تسهم في التوافق الايجابي والنمو الشخصي للفرد بل تجعله أقل تأثرا في تلقيه أي ضغوط أو أزمات (محمد حسن غانم ، 2009، ص: 217) .

و يرى الطالب الباحث أن للبيئة التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي أو التي يعيش فيها أي اجتماعية دور كبير في زيادة أو تخفيف من درجات الإجهاد النفسي فمعظمهم يعملون تحت نفس الظروف التنظيمية والفيزيائية ، ويعيشون في نفس البيئة مما يجعلهم لا يتفاوتون في درجة الإجهاد النفسي وتشير استجابات أفراد العينة محل الدراسة في الاستبيان المقدم لها أن (بعد بيئة العمل وظروفه الفيزيائية وبعد الأعراض الاجتماعية) وكيف أن كل منها يلعب دورا كبيرا في خفض أو

رفع درجات الإجهاد النفسي المترتب عن العمل والمواقف الصعبة التي يتعرضون لها في بيئة العمل سواء أيام التدريس العادية أو في فترة الامتحانات وساعات الإشراف على طلبة التخرج أو الإعداد للملتقيات وهذا خصوص مع مراعاة طبيعة المناطق الصحراوية التي تعرف بقسوة الظروف خاصة شتاء بارد وقارص وصيف حار وساخن وما كان ليكون هذا ليكون في غياب العلاقات الجيدة وجو الاحترام المتبادل داخل أقسام الجامعة والعلاقات الطيبة بين الأساتذة أنفسهم وما يتلقونه من دعم نفسي من بيئاتهم الاجتماعية .

## 1-2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج متغير الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي :

بعد تفريغ البيانات ثم تحليلها إحصائيا و الحصول على النتائج كما توضحها الجداول و الأشكال البانية التالية:

**الجدول رقم : (26) يوضح بعض المؤشرات الإحصائية لمتغير الدافعية إلى الانجاز**

أفراد العينة	122
المتوسط الحسابي	109.07
المنوال	107
الانحراف المعياري	8.29
الدرجة العليا	138
الدرجة الدنيا	78
المجموع	13307

يتضح من الجدول رقم : (26) أن أفراد عينة الدراسة قد سجلوا في متغير الدافعية إلى الإنجاز متوسط حسابي قدره (109.07) بانحراف معياري قيمته (8.92) كما كانت الدرجة الأكثر تكرارا على مقياس الإجهاد النفسي هي (107)، كما يوضح الجدول أيضا بعض المؤشرات الأخرى.

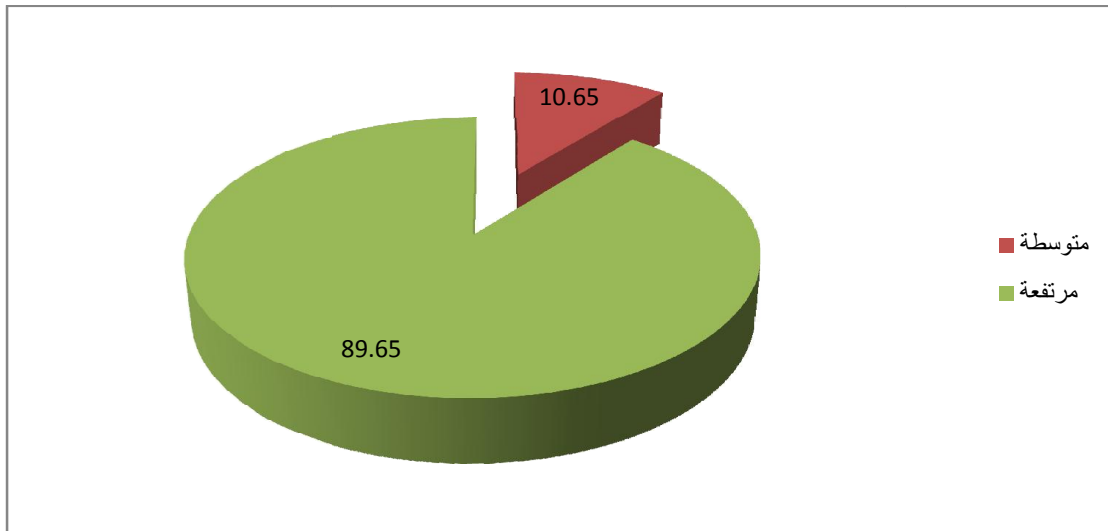
و من خلال الاعتماد على درجات أفراد العينة على مقياس الدافعية إلى الانجاز الموضحة في الجدول رقم : (27)

جدول رقم : (27) يوضح درجات عينة الدراسة على مقياس الدافعية إلى الانجاز

المستويات	الدلالة	عدد الأفراد	النسبة المئوية
50-0	منخفضة	00	% 00.00
101-51	متوسطة	13	%10.65
150-102	مرتفعة	109	%89.35
المجموع		122	% 100

تبين أن معظمهم أفراد العينة تركزوا في درجات مرتفعة أي بين (150-102) حيث بلغ عددهم (109) فردا بنسبة قدرت ب(89.35%) وهم من يتسمون بدرجة مرتفعة من الدافع إلى الانجاز أما بالنسبة لعدد الأفراد الذين سجلوا درجات متوسطة في مقياس الدافعية إلى الانجاز أي بين (101-51) بلغ عددهم (13) فردا بنسبة قدرت ب (10.65) % ، أم بالنسبة لعدد أفراد العينة الذين سجلوا درجات منخفضة في مقياس الدافعية إلى الانجاز أي بين (50-0) بلغ عددهم (0) وبنفس النسبة المئوية وهذا ما يدل على أن أفراد العينة لم يسجلوا درجات منخفضة في متغير الدافعية إلى الانجاز، وهذا ما يوضحه الشكل التالي .

الشكل رقم : (05) يوضح توزيع درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي



و يرجع الباحث هذه النتائج إلى أن معظم أفراد العينة من الأساتذة الجامعيين يعملون داخل بيئة عمل مناسبة إلى درجة كبيرة ،ويتلقون اهتمام خاص من طرف الطقم الإداري ،وهذا راجع للمكانة الاجتماعية التي يحظى بها الأستاذ الجامعي لأنه يعتبر حلقة وصل بين التطورات الحاصلة في الجانب المعرفي العلمي ،ومتطلبات المجتمع فيقول "حسن شحاته " (2011) أن التدريس الجامعي إنما علاقة إنسانية هادفة ومقصودة ،وأنه يتضمن إختبار الأهداف ،واختيار الاستراتيجيات



التي تؤدي إلى تحقيق تلك الأهداف وترجمتها إلى سلوك وأعمال، وتقويم نجاح هذا السلوك في الوصول إلى تلك الأهداف (حسن شحاتة، 2001، ص:17)، ومعنى ذلك تشجيع الطلبة على التفكير والتركيز في كل ما يتلقونه من معارف حتى يتمكنوا من تطبيقها في كل ما يحتاجونه كما يهدف التدريس الجامعي زيادة على ذلك تعليم الطلبة الاعتماد على الذات، وزيادة الثقة بالنفس والشعور بالمسؤولية والانجاز والمبادأة ومحاكاة الأمور عقليا والاستمرار بالتعلم الذاتي (عايش محمود زيتون، 1995، ص:19)، وهذا بالطبع لا يتم إلا من خلال أستاذ جامعي جيد الإعداد والتكوين (العلمي البحثي، والمهني) ومتميزا في التدريس بكل أساليبه وإستراتيجياته وذلك في ضل تفجر المعرفة والتكنولوجيا وتعقد الحياة الاجتماعية والاقتصادية الثقافية السياسية في الوقت الحالي خاصة في بيئة الصحراوية والتي تعرف جامعاتها عدم استقرار للأساتذة فمعظم الأساتذة يطلبون التحويل إلى جامعات القريبة من مقر مسكنهم وخاصة عند الموظفين الجدد بعد انتهاء المدة القانونية لذلك، وأن تلك الرعاية والاهتمام والدعم الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي ينعكس إيجابا على دافعيتهم للانجاز وفي نفس السياق ومن خلال النتيجة المحصل عليها في هذه الدراسة أن الأستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة في ضوء تعريف الدافعية للانجاز يسعى للتفوق والتميز وتحقيق النجاح الذي يمكنه من تحقيق ذاته، وهي أعلى الحاجات حسب ترتيب "ماسلوا" للحاجات السابق ذكرها في الصفحة (70-71) من الفصل الثالث، ويعود ظهور هذا الدافع المرتفع للانجاز إلى عوامل منها ما يتعلق بالشخص نفسه ومنها ما يتعلق بالبيئة المحيطة به أما عن العوامل الشخصية فتظهر في شعور الشخص بالثقة بالنفس والاتزان الانفعالي ولاطمئنان النفسي الذي توفر له مهنة التدريس من استقرار ومكانه اجتماعية معتبرة كذلك الجانب المادي الذي يعتبر مقبول مقارنة ببعض المهن الأخرى، وكذلك سعيهم الدائم لتحقيق أكبر قدر من التوافق ومحاولة تبني طرق إيجابية لحل مشكلات وعراقيل العمل، ومواقفه المجهدة وذلك من خلال العمل على تكوين علاقات جيدة مع من يحيطون بهم من زملاء والرؤساء في العمل، ومن هنا يتضح أن الأستاذ الجامعي يمتلك الخبرة وليس بالضرورة الاقدمية والمهارة اللازمة التي تؤهله إلى حسن التعامل مع ما يلاقه من نقائص من إمكانها أن تقلل من دافعيته إلى الانجاز أما البيئة المهنية فيظهر تأثيرها واضحا من خلال توزيع الزماني للحصص التدريس الذي يناسب الجميع مع مراعاة الفروق العمرية وعدد سنوات الخبرة كذلك من خلال قاعات التدريس والمخابر التي تتميز بتوفر جميع الظروف وإمكانات المناسبة للتدريس، وهذا ما يفسر أن دافع النجاح عند الأستاذ الجامعي محل الدراسة أكبر من دافع الخوف وتحاشي الفشل وهذا ما أكدته "أتكينسون" في قوله " أنه يوجد نمطان من الأفراد يعملون بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الانجاز فأفراد النمط الأول يتسمون بأن الحاجة للانجاز لديهم أكثر من الخوف من الفشل، بينما يتميز أفراد النمط الثاني بأن الخوف من الفشل لديهم أعلى من درجة الحاجة إلى الانجاز وعليه فإن النمط الأول يفترض أن لديهم

دافعا قويا للإنجاز ودافعا منخفضا لتحاشي الفشل ،في حين أن أفراد النمط الثاني يتسمون بانخفاض الدافع للإنجاز وارتفاع دافع الخوف وتحاشي الفشل ،وهذا يدل على أن أفراد النمط الأول يمتلكون دافع للإنجاز ويتوقع أن يظهروا نشاط متفوقا (عبد اللطيف خليفة ،2000،ص:15) ،وتتف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبد اللطيف محمد خليفة(2006) في أن مكونات الدافعية للإنجاز تنتظم في عوامل واحدة ،والمتمثلة (في الشعور بالمسؤولية ،السعي نحو تحقيق التفوق ،والمثابرة ،الشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل ) ،وذلك من خلال استجابات أفراد العينة على إستبيان الدافع إلى الانجاز إعداد عبد اللطيف محمد خليفة (2006) ودراسة عويد سلطان المشعان (2000) ،إلى أن هناك علاقة موجبة بين الدافعية إلى الانجاز والثقة بالنفس وهذا ما ظهر جليا خلال التواجد المباشر مع العينة أثناء إجراءات الدراسة النهائية ، كما اتفقت نتائج الدراسة كثير مع نتائج دراسة بن زاهي منصور (2006) والتي أكدت على أن مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتقعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات ،كما أكدت على وجود ارتباط سلبي بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية إلى الانجاز،وأن الدافعية إلى الانجاز مرتبطة بالمستويات العالية من التخطيط للحياة ،و الاكتشاف و الثقة في اتخاذ القرار،واحترام الذات المرتفع .

و يرى الطالب الباحث أن هناك جملة من العوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة في تحقيق هذا المستوى من الدافعية إلى الانجاز و منها خصوصية المنظمات الجزائية والتي تتميز بجوها القيادي الديمقراطي الذي يتميز به أغلب رؤساء الأقسام بجامعة ورقلة وخاصة قسم المحروقات والاقتصاد الذي أخذت منه العينة محل الدراسة الذي يسمح فيه للعامل أو الموظف بالمشاركة في اتخاذ القرار النمو المهني والاستقرار الوظيفي من خلال الترقية والمروية في العمل ،كما أن مهنة التدريس تتوفر على عدد لا بأس به من التحفيزات سواء المعنوية أو المادية من خلال المنح التي توفرها الجامعة وخاصة المنح الدراسية التي يستفيد منها الأستاذ الجامعي وخاصة ما تعلق منها بمنح الدراسة ومنح الملتقيات الدولية ،وكذلك سيطرة التنظيم غير الرسمي الذي يسمح بتكون شبكة من العلاقات داخل التنظيم والذي أثبتت عديد الدراسات عن فاعليته في زيادة دافعية إلى الانجاز ،كما لا يمكن إهمال دور الاتصال التنظيم الذي يعتبر حلقة الوصل التي من خلالها تزيد ثقة الأستاذ بنفسه وإحساسه بمستواه ومكانته داخل التنظيم وهذا بالتأكيد يكون له لأثر لاجباي على دافعيته إلى الانجاز ،وكذلك الخصوصية الثقافية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري الذي يحترم ويكن مكانة خاصة للأستاذ رغم جميع ما يشاع .

**2-2- عرض و تحليل و مناقشة فرضيات الدراسة :** سوف نقوم بتحليل و مناقشة كل فرضية على حدا.

## 2-2-1- عرض و تحليل و مناقشة الفرضية العامة :

لفحص ودراسة الفرضية العامة التي مفادها "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الإجهاد النفسي و درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي" حيث تم الاعتماد على معامل بيرسون و التي يمكن تمثيلها في الجدول:

**جدول رقم (28) يبين العلاقة بين الإجهاد النفسي و الدافعية إلى الانجاز**

الإجهاد النفسي	مستوى الدلالة	القرار
0.063-	0.05	غير دال

من خلال الجدول رقم (28) يتبين أن النتيجة جاءت موافقة للفرضية العامة لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات الإجهاد النفسي و درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي ،وعليه يتم قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود علاقة ارتباطية بين الإجهاد النفسي والدافعية إلى الانجاز ومن خلال نتيجة الجدول يتضح أن العلاقة بين الإجهاد النفسي والدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي عكسية سالبة غير دالة أي أنه كلما ارتفع مستوى الإجهاد المترتب عن العمل لا يؤثر على الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي ،كما يتضح من خلال المعالجة الإحصائية إلى أن مستوى الإجهاد النفسي كان متوسط بينما مستوى الدافعية كان مرتفع بدرجة عالية جدا وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة **بن زاهي منصور (2006)** ،حول الاغتراب المهني والدافعية للانجاز حيث كان مستوى الدافعية مرتفعا جدا لدى أفراد العينة والتي تمثلت في إطار الواسطي بقطاع المحروقات بينما لا علاقة للاغتراب المهني بذلك وتتفق النتيجة الحالية مع هذه الدراسة على اعتبار الإجهاد النفسي مظهر من مظاهر الاغتراب الوظيفي ،وهذا ما توصلت إليه كذلك دراسة **حسين محمد الطاهر (1994)** ،التي أشارت إلى وجود درجة متوسط من الإجهاد النفسي لدى عينة الدراسة والتي شملت المدرسين في المملكة العربية السعودية وأنه لا علاقة بين الإجهاد النفسي وبعض المتغيرات في الجانب المهني .

كما اتفقت الدراسة مع ما جاءت به دراسة **راضية بوزيان (2009)** ،والتي بينت أن مستوى الإجهاد الذي يقع على أفراد العينة من الموظفين أثناء ممارستهم لمهامهم الوظيفية من وجهة نظرهم

الشخصية كان متوسط نسبيا ،ولكنها تعارضت مع الدراسة الحالية من حيث الأسباب المؤدية إلى الإجهاد لدى أفراد عينة الدراسة ومنها التقدم المهني حيث أن مهنة التدريس المهني تسمح للأستاذ بالتقدم المهني حيث يتدرج من أستاذ مساعد "ب" إلى أعلى المراتب في المهنة وهي درجة "البروفيسور" ،ولا يتأت ذلك إلا بدافعية مرتفعة وعالية للعمل كي تسمح بتقدم مهني ناجح للأستاذ الجامعي .

وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة نوال حمداش ( 2003 )،والتي ترى أن درجة الإجهاد المسجلة مرتفعة لدى عينة دراستها ،واتفقت معها في أن هناك مصادر مختلفة تساهم في شعور الموظف الجزائري بالإجهاد النفسي ،فمنها ما هو تنظيمي ومنها ما هو شخصي وهذا ما توصلت لهو كذلك دراسة صابر بحري (2009) في دراسته علاقة الإجهاد المهني بالاغتراب الوظيفي ،وهذا ما لوحظ من خلال تدرج استجابات أفراد العينة على بنود استبيان الإجهاد النفسي المعد من طرف الطالب الباحث.

وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة أحمد محمد الديب (1993) ،حول دافعية الانجاز وعلاقتها بالتوتر النفسي حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة بين الدافعية العامة والتوتر النفسي ،كما أظهرت دراسة محمد محمود بني يونس (2005) ،في دراسته دافعية الانجاز والقلق النفسي حيث توصلت إلى عدم ،وجود علاقة بين الدافعية إلى الانجاز والقلق الشخصي وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصل إليه "كرانزواش" (1997) ،في دراسته نظم الإثابة وعلاقتها بالدافعية للعمل حيث توصل إلى أن أنظمة الإثابة والحوافز تفشل في إشباع الحاجات العليا مما يقلل في دافعتهم للعمل ،وهذا ما لا ينطبق على عينة الدراسة الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

وفي الاتجاه نفسه أشارت دراسة فتيحة بن زروال (2007) إلى أنه لابد من وجود درجة معقولة أو متوسطة من الإجهاد وتقول في هذا الصدد "الإجهاد المتوقع هو استجابة الفرد لإجهاد متوقع فيحضر ذهن الجسم سلفا للتغيير ،ويعتبر هذا الأخير مفيدا لتعديل درجة الإجهاد" وتضيف كذلك في نفس السياق إلى أن الإجهاد الجاري أو الحالي "ينشأ ويتراكم خلال تجربة الضغط إذا يستثار الجسد إثارة شديدة كاليقظة الشديدة أثناء مناقشة أو كتدفق طاقة المتسابق في المائة متر الأخيرة فإذا تم ضبط هذا الإجهاد يصبح حيويا وفعالا لا نجاز العمل انجاز جيدا (فتيحة بن زروال 2007،ص:64) ،وهذا رغم أن تقارير الصحة والسلامة بانجلترا (2007) تشير إلى أن هناك علاقة بين مهنة التدريس والإجهاد النفسي حيث تعتبر مهنة التدريس أولى المهن الأكثر إجهاد حيث سجل 41% من المدرسين يعانون من ارتفاع مستويات الإجهاد لديهم ،وذلك مقارنة بالعاملين بالوظائف

الإدارية الأخرى ، وهذا دليل على أن درجة الإجهاد المتوسطة التي تعاني منها عينة الدراسة مفيدة أو ما يعرف بالإجهاد الايجابي الذي يزيد من دافعية العمل وتكون عامل محفز ومنشط يستثير الدافعية بدرجة كبيرة وهذا مانعكس إيجابيا على دافعتهم إلى لانجاز حيث حقق أغلب أفراد العينة درجات مرتفعة في مقياس الدافعية إلى الانجاز ، ويرتبط الإجهاد الايجابي طرديا بدافعية الانجاز وبين الاضطرابات النفسية والجسمية ، فالإجهاد الايجابي يؤدي بالشخص إلى الحياة بشكل أفضل و تفسير مرغوب لأحداثها، ويدعم الصحة الجسمية الجيدة ، وفي الوقت نفسه فان الصحة الجسمية الجيدة تؤدي إلى توقع الأفضل في الحياة أي أن هناك تفاعلاً بين الصحة النفسية والجسدية والإجهاد الايجابي فعند حدوثه فإنه "يستخدم كمنبه أو كأداة تحذير للمشاكل التي يتعرض لها الأفراد إضافة إلى التقليل من حدة هذه المشاكل كما يرفع من مستوى فطنة ونباهة الفرد ، كما أن قدراته العقلية يتم توجيهها نحو تقييم الخطر وتسخير الإمكانيات لمواجهة فيتخطى الفرد عن الكسل و التماطل في اتخاذ القرارات" (سي موسى عبد الرحمان و آخرون، 2001، ص:82) ، أي أنه عند حدوث الإجهاد الايجابي فإن الأساتذة الجامعيين يتبعون بعناية أكثر النظام المواجهة الذي يعدل من سلوكيات التي تتسبب في حدوثه ويحدث العكس في حالة الإجهاد السلبي أو المرتفع المتكرر يمكن أن يقود الشخص إلى توقع الأسوأ، أي يؤدي إلى نتائج غير مرغوبة كما أنه يضعف جهاز المناعة، و يقلل من درجات ومستويات الدافعية إلى الانجاز ويزيد من معدلات الموت المبكر.

ويرجع الطالب الباحث هذه النتيجة إلى وجود الأساتذة في نفس البيئة الإجتماعية والمهنية التي تعتمد نفس الإستراتيجية للتعامل معهم من جميع النواحي المادية و المعنوية مما يجعل مستوى الإجهاد النفسي لديهم تقريبا متقارب مع ارتفاع في درجات دافعتهم إلى الانجاز.

## 2-2-2- عرض و تحليل و مناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الجنس " للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لكشف الفروق في درجات الإجهاد النفسي بين الأساتذة الذكور والأساتذات الإناث العاملين بالجامعة .

**جدول رقم: (29) يوضح نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الإجهاد النفسي حسب متغير الجنس.**

المتغير	الذكور (ن=65)	الإناث (ن=57)	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	مستوى الدلالة	القرار
الإجهاد	المتوسط	المتوسط	120	-0.08	1.64	0.05	غير دالة
	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري					
	91.89	93.12					
	8.32	8.09					

يتبين من خلال الجدول رقم: (29) أن المتوسطات الحسابية بين درجات الذكور و الإناث في مقياس الإجهاد النفسي غير متفاوتة حيث قدر المتوسط الحسابي لدى الذكور ب: (91.89) و عند الإناث ب: (93.12) كما قدر الانحراف المعياري ب (8.32) للذكور في حين قدر عند الإناث ب: (8.09)، كما أن قيمة "ت" المحسوبة قدرت ب : (-0.08) و هي أصغر من قيمة ت المجدولة التي تساوي (1.64) أي أنها غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وهذا يدل على عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مقياس الإجهاد النفسي و على إثر النتائج المتوصل إليها نقبل الفرضية القائلة بأنه لا توجد فروق في درجات الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الجنس .

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء المناخ التنظيمي للجامعة ،ووحدة الواجبات المهنية لدى كل من الأساتذة الذكور والأساتذات الإناث على حد سواء أي تماثل متطلبات العمل ،وأن التدريس الجامعي كغيره من المهن يتدرب فيها الفرد على ممارسته وإتقان مهارته الأساسية بغض النظر عن جنسه ،فمن المتوقع أن يقوم بأداء دوريهما المهني على نحو متماثل وبخاصة في الأوضاع التدريسية والمهنية المتشابهة ،ويبدو أن نجاح أي منهما في عمله لا يرتبط بجنسه فالمجتمع بحاجة إلى الأستاذ بمثل حاجته إلى الأستاذة (عبد المجيد نشواتي، 1998، ص:216).

ورغم توقع أن الأستاذة ستكون أقل قدرات نفسية وجسدية في تحمل مشاق مهنة ما إلا أن نتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية أثبتت عكس ذلك ،فقد ساوت بين الأساتذة الذكور والأساتذات الإناث في إحساسهما بالإجهاد ويمكن تفسير ذلك بما هو مطلوب من الأستاذ أو الأستاذة قد بلغ الحد الأدنى للإجهاد بمعنى أن قدرات الذكور رغم تفوقها على قدرات الإناث إلا أنها اتفقت مع ما تتطلبه المهنة من جهد على الصعيد الجسدي والنفسي ،و لقد وافقت نتائج هذه الدراسة مجموعة من

الدراسات مثل دراسة حسين محمد الطاهر (1994) دراسة (SMITH ET BOURK 1992) ودراسة (STIFEAL ET KIRIE AKER.1978)، وكذلك تتشابه هذه النتيجة إلى حد كبير مع ما توصلت إليه الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية سنة (1976) التي تؤكد أن المرأة ليست أكثر حساسية للمواد الضارة من الرجال ، وانه لا توجد فروق في الإجهاد النفسي المهني بين الذكور والإناث ،إضافة إلى دراسة أجراها "هاينز" و آخرون سنة (1978) والتي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وإناث في الإجهاد النفسي (نوال حمداش ،2002،ص:175).

وإن الفروق الطفيفة الملاحظة بين الجنسين في الدراسة الحالية إنما تدل على اختلاف الظروف النفسية والاجتماعية والمهنية لهما أحيانا وهذا ما أسفرت عنه نتائج الاختبار في الجدول رقم (29) إذا لم تكن فيه الفروق دالة إحصائيا ،ولكن الفروق الطفيفة الملاحظة كانت لصالح الأستاذات الجامعيات ،إذا بلغ المتوسط الحسابي (93.12) أما الأساتذة الجامعيين الذكور فبلغ المتوسط الحسابي (91.89) ،ويعود اختلاف الإناث عن الذكور أن الإناث أكثر عرضة للإجهاد النفسي من الذكور وذلك لأن دورهن تتعدد بين العمل والأسرة والضغط الممارس من طرف المجتمع على فئة الإناث وفي نفس الوقت سعيهن لتحقيق ذواتهن مهنيا ،ويؤكد هذا ما أشار إليه "صالح أحمد الخطيب" (2007) بأن "هناك فروق جسمية وفسولوجية ونفسية واجتماعية بين الذكور و الإناث وتتضح الفروق بين الجنسين في الوظائف العقلية مثل القدرة اللفظية والحسابية وحل المشكلات والتحصيل ونمط الشخصية مثل العدوان ،الخضوع التبعية والتوافق الانفعالي والأعمال والأهداف " (صالح أحمد الخطيب،2007،ص:30)

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على اختلاف استجابة الإناث عن الذكور أمام المثيرات الموجودة في بيئة العمل (صراع أو ضغط مهني) وكيفية إدراك الحلول المناسبة لها وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "ستون" و "نيل" (1984) والتي تستهدف التعرف على أساليب المواجهة التي يستخدمها كلا من الجنسين في مواجهة المشاكل اليومية وتوصلت إلى أن الرجل يقوم بأفعال مباشرة في مواجهة المشاكل في حين أن المرأة تستخدم استراتيجيات سلبية تتضمن التشتت والتنفيس وتسعى للمساندة الاجتماعية من الآخرين بشكل كبير.(طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين،2006،ص:142)

كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه "محمود عطا" (1994) ودراسة "بين" و"ميزنهام" ،ودراسة ستيوات"(1990) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإجهاد النفسي بين الأساتذة والأستاذات وأن المرأة العاملة أكثر عرضة للأمراض النفسية من الرجل ويمكن تفسير حصول الذكور على متوسط أقل من الإناث في الإجهاد النفسي بأن الذكور يتمتعون



بفرص و خيارات أكثر مقارنة بالإناث خاصة لدى أساتذة قسم المحروقات الذين غالب ما تتاح لهم فرص العمل بالشركات البترولية والمعروفة بنظام أجورها وخدماتها المميزات لأصحاب المستويات العليا كما تساهم العوامل البيئية و الثقافية أسهاما كبيرا عند الذكور فهم يمتلكون القدرة على اتخاذ القرار، وأن الإناث هن أكثر تجنباً للمواجهة بينما الذكور أكثر تحفظاً عن ظروفهم النفسية ويفضلون مواجهة الموقف مباشرة.

## 2-2-3- عرض و تحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الحالة العائلية " للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين غير متجانستين لكشف الفروق في درجات الإجهاد النفسي بين العزاب و المتزوجين من أساتذة الجامعة .

**الجدول رقم: (30) يوضح نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الإجهاد النفسي حسب الحالة العائلية**

القرار	مستوى الدلالة	ت المجدولة	ت المحسوبة	درجة الحرية	أعزب (ن=70)		متزوج (ن=52)		المتغير
					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.05	1.64	-1.34	120	7.84	93.32	8.62	91.30	الإجهاد

يتضح من خلال الجدول رقم: (30) أن المتوسطات الحسابية بين درجات المتزوجين و العزاب في مقياس الإجهاد النفسي غير متفاوتة حيث قدر المتوسط الحسابي لدى المتزوجين بـ: (91.30) و عند العزاب بـ: (93.32) كما قدر الانحراف المعياري بـ (08.62) للمتزوجين في حين قدر عند العزاب بـ: (07.84)، كما أن قيمة "ت" المحسوبة المقدرة بـ: (-0.82) و هي أصغر من قيمة ت الجدولة والمقدرة بـ: (1.64) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجين و العزاب في مقياس الإجهاد النفسي لدى أفراد العينة و على إثر النتائج المتوصل نقبل الفرض الصفري القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الحالة العائلية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأساتذة العاملين بالجامعة وإن اختلفت حالتهم الاجتماعية سواء كانوا متزوجين أو غير متزوجين فهم يقومون بنفس الدور وبنفس المهام والأعمال، وهذا ما يجعل



الفروق لا تظهر بشكل واضح فالأستاذ في كل الأحوال هو مسئول مسؤولية إنسانية أخلاقية اتجاه الاهتمام بالطلاب وتزويدهم بكل ما هم بحاجة إليه من معلومات وخبرات علمية، وتنعكس هذه المسؤولية في حرص الأستاذ الدائم على التعامل مع الطلاب على اختلاف مستواهم والعمل المستمر دون توقف من أجل ذلك .

ولكن ذلك لا يمنع وجود فروق طفيفة ملاحظة بين العزاب والمتزوجين من الأساتذة الجامعيين في درجة الإجهاد النفسي وهذا ما أسفرت عنه نتائج الدراسة بعد تطبيق اختبار (ت) ويظهر ذلك في الجدول رقم: (30) إذا لم تكن فيه الفروق دالة إحصائياً، ولكن الفروق الطفيفة الملاحظة كانت لصالح الأساتذة العزاب إذ بلغ متوسطهم الحسابي (93.32)، أما الأساتذة المتزوجين فبلغ متوسطهم الحسابي (91.30) ويعود هذا الاختلاف بين الأساتذة العزاب والمتزوجين و العزاب كون الأساتذة العزاب يعانون من صراع الدور بدرجة كبيرة كونهم دوماً في السعي نحو الاستقرار الاجتماعي والنفسي ويظهر هذا النوع لتعدد الأدوار التي يمارسها الفرد في حياته كفرد في أسرة أو كأب لأسرة أو كموظف أو رئيس أو في المجتمع أو مع الزملاء، والأصدقاء أو مع الأهل والأقارب أو كعضو في جماعة دينية أو سياسية أو ثقافية، مما ينتج عنه عدم الثبات أو التناقض (Robbins st S-T judge .2009.p 411)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من "فيشبر وليبور" (1994) و"فايد" (2000) إلى أن السند الاجتماعي مصدر هام لمواجهة إجهاد العمل حيث يتزود الفرد بالدعم الاجتماعي من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية التي تضم في الغالب كل من الأسرة والأصدقاء وزملاء العمل، وأن السند الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في التخفيف من الإجهاد النفسي المترتب عن العمل وذلك عن طريق التواصل الاجتماعي الجيد والعلاقات الأسرية المرنة والحميمة حيث يرى **فهد الربيعة** أن الفرد الذي يتمتع بمساندة اجتماعية من الآخرين يصبح شخصاً واثقاً من نفسه وقادراً على تقديم المساندة الاجتماعية للآخرين ، وأقل عرضة للاضطرابات النفسية وأكثر قدرة على المقاومة والتغلب على الإحباط ويكون قادراً على حل مشكلاته بطريقة إيجابية سليمة ، لذلك نجد أن المساندة الاجتماعية تزيد من قدرة الفرد على مقاومة الإحباط وتقلل الكثير من المعاناة النفسية . (فهد الربيعة، 1997، ص:31)

ويفسر الطالب الباحث هذه النتيجة أنه من الطبيعي ازدياد ظهور الإجهاد لدى العزاب الذي قد يؤدي إلى صعوبة التوافق والتأقلم مع المهام والواجبات التي تتطلبها مهنة التدريس ، وبالتالي قد تظهر العديد من المشاكل والمواقف التي يعجز فيها الأستاذ العازب عن التعامل معها بشكل مناسب .

## 2-2-4- عرض و تحليل ومناقشة الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية الثالثة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الاقدمية ،وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لكشف الفروق في درجات الإجهاد النفسي بين ذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات وذوي الاقدمية أقل من 10 سنوات لدى الأساتذة الجامعيين .

**جدول رقم (31) يوضح نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الإجهاد النفسي حسب**

**الاقدمية في العمل**

المتغير	أكثر من 10 سنوات (ن=46)	أقل من 10 سنوات (ن=76)	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	مستوى الدلالة	القرار
الإجهاد النفسي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	120	-0.82	1.64	0.05	غير دالة
	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري					
	91.47	93.06					
	08.22	08.19					

يتضح من خلال الجدول رقم (31) أن المتوسطات الحسابية بين درجات ذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات وأقل من 10 سنوات في إستبيان الإجهاد النفسي غير متفاوتة حيث قدر المتوسط الحسابي لدى ذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات بـ: (91.47) و عند ذوي الاقدمية أقل من 10 سنوات بـ: (93.06) كما قدر الانحراف المعياري بـ (08.22) للذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات في حين قدر عند ذوي الاقدمية أقل من 10 سنوات بـ: (08.19) كما أن قيمة "ت" المحسوبة قدرة بـ : (-0.82) و هي أقل من قيمة "ت" المجدولة والمقدرة بـ (1.64) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات و ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات ا في درجات إستبيان الإجهاد النفسي لدى أفراد العينة و على إثر النتائج المتوصل إليها نقبل الفرض الصفري ،والقائل بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإجهاد النفسي تعزى لمتغير الاقدمية في العمل .

ومن خلال عرض نتيجة الفرضية الثالثة يتضح أنه لا توجد فروق في درجات الإجهاد المهني تعزى لمتغير الاقدمية وأن الاختلاف الطفيف الملاحظ لصالح الذين تقل اقدميتهم عن 10 سنوات حيث بلغ المتوسط الحسابي لهم (93.06) ،أما المتوسط الحسابي للأساتذة الذين اقدميتهم أكثر من 10 سنوات هو (91.47) ،وإذا قمنا بإسقاط هذه النتيجة على واقع المؤسسات الجامعية فإننا نجد الأساتذة الذين اقدميتهم أقل من 10 سنوات أكثر إجهاد من الأساتذة الذين اقدميتهم أكثر من

10 سنوات ويعود هذا الفرق إلى نقص الخبرة في فهم المناخ التنظيمي ومعرفة الخصائص النفسية والمعرفية للطلاب وكيفية التعامل معهم في إدارة الصف والجو العام للإدارة الجامعية رغم أنهم يمتلكون معلومات تسمح لهم بالتعامل مع المواقف الضاغطة واحتكاكهم بزملائهم، وإتباع النظم الداخلي للعمل، وهذا ما يدفعهم إلى بذل أقصى جهد لتحقيق أفضل أداء، فهم يعتقدون بأن ليس لديهم الخبرة وبالتالي تقل ثقتهم بأنفسهم مما يرفع من إمكانية حدوث إجهاد نفسي لديهم، حيث يرى حدثي التوظيف أن الخبرات المستخدمة قديمة وغير مستحدثة في حين أن هناك متغيرات عديدة تطرأ بسبب عوامل داخل التنظيم وخارجه فهي تولد ضغوط وخلافات هائلة في التنظيم نفسه على الأساتذة وبصفة خاصة هؤلاء الذين يسعون لتطبيق معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم فتحدث الخبرات يعني القدرة على التعرف على الديناميكيات الدقيقة والقوى المحركة لها ويتطلب ذلك السعي لاكتشاف والبحث والتجريب ومحاولة التكيف مع ظروف العمل مما يوقع الأساتذة حديثي التوظيف في بعض المشاكل والخلافات، وسعيهم لكسب رضا أكبر عدد من الزملاء والمشرفين وبعده فترة قصيرة يصطدم بالواقع ويشعر بنوع من الإحباط والخيبة لعدم اهتمام وتشجيع مشرفيه على الجهد المبذول كذلك عدم توافق شخصيتهم مع متطلبات التنظيم لأن الجامعة من أهم المنظمات الخدماتية تأخذ الشكل البيروقراطي المتقيد باللوائح والإجراءات الرسمية والمعتمدة على نظم إشراف متشددة فيتعارض عادة مع الرغبة في التصرف بحرية ومع حاجاتهم للنمو وتأكيد الذات، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة "القحطاني" (2000) حيث أشارت إلى أن هناك علاقة عكسية بين سنوات العمل والخبرة وعلاقات الموظف في العمل" ([www.faculty.ksu.edu.sa.17/03/2014.1730](http://www.faculty.ksu.edu.sa.17/03/2014.1730))

على عكس الأساتذة الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات فإنهم يكتسبون من خلالها مجموعة من الخبرات النفسية والمعرفية تؤهلهم لمعرفة بعض الخصائص وكيفية التعامل معها، فالأكيد أن ما قد يمر به الفرد خلال مساره المهني والاجتماعي يزوده بالعديد من الخبرات السابقة التي تجعله أقل إجهاد نفسياً، إذ أنه يصبح أكثر قدرة على المواجهة بعض المشكلات والصعوبات التي تواجهه أثناء تأدية مهامه، سواء في علاقته مع إدارة الصف أو مع الطاقم الإداري للجامعة، وتتفق هذه النتيجة كذلك مع ما ذهب إليه القماح أن سنوات العمل تمد الفرد بإحساس الانجاز والمتعة والرضا وتحقيق الذات ويشبع الحاجات إلى الاستقلال النفسي والاقتصادي ويعد مصدراً للمكانة الاجتماعية وفي هذا الإطار صرح "روجز" و"جبريل" (1983م) بأنه: "إذا اعتقد الفرد أنه قادراً على مواجهة الصعوبات فإن مقاومته تصبح أكثر فاعلية بطول الوقت" (بوظيفة وأخرون 2008م)

ويفسر الطالب الباحث هذه النتيجة ميمكن من هنا الفصل بين مفهومي الاقدمية والخبرة فالاقدامية لا تتجاوز معنى التقادم والتراكم في سنوات العمل حيث يؤدي العامل مهامه بنفس الأسلوب

أو الوتيرة مع مرور السنوات أما الخبرة فتعني التطوير والتحسين الدائمين لأسلوب العمل نحو الأحسن مع مرور سنوات العمل، ومنه يمكن القول أن سنوات الخبرة تلعب دورا بارزا في إكساب الأستاذ بعض المهارات والتقنيات التي تسهل التعامل مع مختلف المواقف والمشاكل سواء كانت مهنية أو اجتماعية و الإقديمية تمنحه العديد من الخبرات في علاقاته مع زملائه ومعرفتهم حق المعرفة وكذلك التأقلم مع بيئة العمل الإدارية والفيزيقية .

## 5-2-2 عرض و تحليل و مناقشة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الدافعية إلى الانجاز تعزى لمتغير الجنس، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لكشف الفروق في درجات الدافعية إلى الانجاز بين الأساتذة الذكور والأساتذة الإناث الجامعيين .

**جدول رقم: (32) يوضح نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الدافعية إلى الانجاز حسب الجنس**

المتغير	الذكور (ن=65)		الإناث (ن=57)		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	مستوى الدلالة	القرار
الدافعية إلى الانجاز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	120	1.86	1.64	0.05	دالة
	110.36	10.42	107.59	4.48					

يتبين من خلال الجدول رقم: (32) أن المتوسطات الحسابية بين درجات الذكور و الإناث في مقياس الدافعية إلى الانجاز متفاوتة حيث قدر المتوسط الحسابي لدى الذكور ب: (110.36) و عند الإناث ب: (107.59) كما قدر الانحراف المعياري ب (10.42) للذكور في حين قدر عند الإناث ب: (4.48)، كما أن قيمة "ت" المحسوبة قدرت ب : (1.86) و هي أكبر من قيمة ت المجدولة التي تساوي (1.64) أي أنها دالة إحصائية عند مستوى (0.05) وهذا ما يدل على وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مقياس الدافعية إلى الانجاز و على إثر النتائج المتوصل إليها نرفض الفرض الصفري القائل بأنه لا توجد فروق في درجات الدافعية إلى الانجاز تعزى لمتغير الجنس، ونقبل الفرض البديل القائل أنه توجد فروق في درجات الدافعية إلى الانجاز تعزى لمتغير الجنس .

ومن خلال عرض نتائج الفرضية الرابعة يتضح أن النتيجة المحصل عليها جاءت معارضة لهذه الفرضية ،حيث أنه يوجد فروق في درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأساتذة الجامعين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة لصالح الأساتذة الذكور حيث بلغ (110.36) ،أما المتوسط الحسابي للأستاذات الإناث بلغ (107.59) ،حيث تتفق هذه الدراسة مع ما توصلت دراسة كل "إبراهيم شوقي عبد الحميد (2002) في دراسته دافعية الانجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية حيث بين أن الدافعية للانجاز لدى الذكور تزداد مع مستوى توكيد الذات ،وتقدم العمر ويبدو ظاهرياً بأن الإناث العاملات أقل دافعية من الذكور ،وهذا ما أشار إليه كذلك "عويد سلطان المشعان"(2000) في دراسته علاقة الدافع للانجاز بالقلق الشخصي والثقة بالنفس لدى الموظفين الكويتين وغير الكويتيين وقد خلصت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الموظفين والموظفات في الدافعية إلى الانجاز ،وكذلك دراسة(CASTENELL1983 ) وجدت أن الفروق بين الجنسين في الدافع إلى الانجاز وأكدت الدراسة أن الخلفيات المختلفة الذي ينحدر منها أفراد العينة تحدث تأثير على الأنماط الخاصة من السلوك الدافعي

كما كشفت دراسة (VEROFF ET SMITH1985) في دراسة الفروق العمرية في بعض الدوافع وكشفت عن عدم وجود فروق عمرية في دافع للانجاز لدى الذكور في حين يقل الدافع للانجاز والانتماء مع العمر لدى الإناث وعزى الباحثان ذلك إلى فروق بين الجنسين في دورة الحياة

كما تعارضت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصل إليه كل من محمد أحمد الديب(1993) حيث أكدت دراسته على وجود علاقة سالبة في الدافعية إلى الانجاز تعزى لمتغير الجنس ،وهذا ما يتفق مع التفسير الذي قدمه (رشاد موسى و صلاح أبوناية 1988) و اللذان أرجع عدم وجود فروق جوهريّة بين الجنسين في الدافعية إلى الانجاز إلى أن الفرص أصبحت متاحة لكلا الجنسين على حد سواء وتضاءلت النظرة المجتمع التي تميز بين الذكور والإناث إضافة إلى ما سبق يمكن إرجاع عدم وجود الفروق بين الذكور والإناث في الدافعية للانجاز هي ظروف المجتمع بما فيها عدم الاكتفاء الذاتي ، البطالة .

ويفسر الطالب الباحث أن الأستاذات الإناث يتميزن بارتفاع القلق الشخصي مقارنة بالأساتذة الذكور وهن أميل إلى التأثر بالنقد الذي قد يتعرضن له من طرف الطلبة أنفسهن أو من طرف إدارة القسم أو الزملاء مع العلم أن ظروف العمل في قسم العلوم الاقتصادية يعرف بارتفاع عدد طلبته وتعدد ساعات العمل ومواقبته مقارنة بباقي الأقسام مما قد يؤثر على الإناث خاصة من ناحية تحمل ساعات العمل الطويلة أم بالنسبة لقسم المحروقات فغالبية الدراسة والعمل به تتم على مستوى المخابر وهذا ما قد لا يتماشى مع طبيعة الإناث ويمكن أن يشكل عائق أمام دافعتهم للانجاز ،وهناك عدة

عوامل تعمل على خفض الدافعية للإنجاز لدى الإناث منها ما يتعلق بظروف عملية وبعضها يتعلق بالظروف المثيرة لهذه الدافعية ومصدر الضبط لدى كل من الجنسين ،وبعضها الآخر يتعلق بمسألة الخوف من نتائج لدى الإناث وقد أشار "محي الدين حسين" إلى أن الإناث موجهات بدافعية الإنجاز أقل من توجه الذكور بها ،فهن موجهات بمعان اجتماعية يمثلها دورهن كأمهات و زوجات أكثر من توجههن بمعاني الإنجاز وتحقيق الذات.

## 2-2-6 عرض و تحليل و مناقشة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الدافعية إلى الإنجاز تعزى لمتغير الحالة العائلية ،وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لكشف الفروق في درجات الدافعية إلى الإنجاز بين الأساتذة المتزوجين والأساتذة العزاب الجامعيين .

جدول رقم : (33) يوضح نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الدافعية إلى الإنجاز حسب

### الحالة العائلية

المتغير	متزوج (ن=52)		أعزب (ن=70)		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	مستوى الدلالة	القرار
الدافعية إلى الإنجاز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	120	2.38	1.64	0.05	دالة
	107.03	09.85	110.58	06.58					

يتضح من خلال الجدول رقم : (33) أن المتوسطات الحسابية بين درجات المتزوجين و العزاب في مقياس الدافعية إلى الإنجاز متفاوتة حيث قدر المتوسط الحسابي لدى المتزوجين بـ: (107.03) و عند العزاب بـ: (110.58) كما قدر الانحراف المعياري بـ (09.85) للمتزوجين في حين قدر عند العزاب بـ: (06.58)، كما أن قيمة "ت" المحسوبة مقدرة بـ : (2.38) و هي أكبر من قيمة ت المجدولة والمقدرة بـ: (1.64) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجين و العزاب في مقياس الدافعية إلى الإنجاز لدى

أفراد العينة و على إثر النتائج المتوصل نقبل الفرض البديل القائل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الدافعية إلى الانجاز تعزى لمتغير الحالة العائلية.

ومن خلال عرض نتائج الفرضية الرابعة يتضح أن النتيجة المحصل عليها جاءت معارضة لهذه الفرضية ،حيث أنه يوجد فروق في درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة لصالح الأساتذة العزاب حيث بلغ (110.58) ،أما المتوسط الحسابي للأساتذة المتزوجين بلغ (107.03)

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأساتذة في الجامعة وإن اختلفت حالتهم الاجتماعية سواء كانوا متزوجين أو عزاب فهم يقومون بنفس المهام والأعمال ويمكن إرجاع انخفاض دافعية المتزوجين إلى الانجاز بارتباطهم بشبكة علاقات اجتماعية التي تفرض على المتزوجين تعدد الأدوار من شأنه أن يقلل من دافعتهم إلى الانجاز فقيام المتزوجين بأداء المهام الأخرى مثل الاعتناء بمتطلبات الأسرة فازدياد الأدوار الاجتماعية واختلافها (أستاذ،أب ،زوج،مواطن) قد تؤدي إلى صعوبة التأقلم مع المهام والواجبات التي يتطلبها كل دور على حدا على عكس من ذلك قد يستفد الأساتذة العزاب من فترات الراحة عند انتهاء الدوام الرسمي فيجدون الوقت الكافي لترفيه عن النفس وممارسة أنشطة تمكنهم من استعادة طاقتهم الكاملة لليوم الموالي .

## 2-2-7 عرض و تحليل ومناقشة الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الدافعية إلى الانجاز تعزى لمتغير الاقدمية في العمل ،وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لكشف الفروق في درجات الدافعية إلى الانجاز بين الأساتذة الذين اقدميتهم أكثر من 10سنوات والأساتذة الذين اقدميتهم أقل من 10سنوات الجامعيين .

جدول رقم: (34) يوضح نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في الدافعية إلى الانجاز حسب

### الاقدمية في العمل

القرار	مستوى الدالة	ت المجدولة	ت المحسوبة	درجة الحرية	أقل من 10 سنوات (ن=76)	أكثر من 10 سنوات (ن=46)	المتغير
دالة	0.01	2.58	4.32	120	الانحراف المتوسط المعياري	الانحراف المتوسط المعياري	الدافعية إلى الانجاز
					07.32	111.43	08.39
						105.17	

يتضح من خلال الجدول رقم: (34) أن المتوسطات الحسابية بين درجات ذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات وأقل من 10 سنوات في إستبيان الدافعية إلى الانجاز متفاوتة حيث قدر المتوسط الحسابي لدى ذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات بـ: (105.17) و عند ذوي الاقدمية أقل من 10 سنوات بـ: (111.43) كما قدر الانحراف المعياري بـ (08.39) للذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات في حين قدر عند ذوي الاقدمية أقل من 10 سنوات بـ: (07.32) كما أن قيمة "ت" المحسوبة قدرة بـ : (4.32) و هي أكبر من قيمة "ت" المجدولة والمقدرة بـ (2.58) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) ، وهذا يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الاقدمية أكثر من 10 سنوات و ذوي الاقدمية أقل من 10 سنوات ا في درجات إستبيان الدافع إلى الانجاز لدى أفراد العينة و على إثر النتائج المتوصل إليها نقبل الفرض البديل ،والقائل بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الدافعية إلى الانجاز تعزى لمتغير الاقدمية في العمل .

ومن خلال عرض نتائج الفرضية الرابعة يتضح أن النتيجة المحصل عليها جاءت معارضة لهذه الفرضية ،حيث أنه يوجد فروق في درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة لصالح الأساتذة الذين اقدميتهم أقل من 10 سنوات حيث بلغ متوسطهم الحسابي (111.43) أما المتوسط الحسابي للأساتذة الذين اقدميتهم أكثر من 10 سنوات بلغ (105.17).

حيث تتعارض نتيجة هذه الدراسة مع دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد (2002) في دراسته دافعية الانجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية التي أكدت أن الدافع إلى الانجاز لدى عينة الدراسة يرتفع مع مرور الزمن وارتفاع نسبة العمر ،كما تعارضت مع دراسة بن زاهي منصور (2006) التي أكدت على ارتفاع مستوى الدافعية لدى الاطارت العاملة بقطاع المحروقات ،وأنه لا وجود لفروق لأقدمية العمل في خفض نسبة دافعية العمال إلى الانجاز ،وكذلك



دراسة (ليستر و تشو"1980 LESTER ET CHU) في دراسة الدافعية لدى مديري ومعلمي المدارس الحكومية أنه لا علاقة بين الدافعية للانجاز وعدد سنوات العمل بالنسبة للمعلمين والمدراء .

ويفسر الطالب الباحث هذه النتيجة إلى أن الأساتذة الذين اقدميتهم أقل من 10 سنوات في السعي دائم لاكتساب الخبرة المناسبة لفهم ما يحيط بهم من مجالات العمل ورغبة منهم في تطبيق معارفهم النظرية على أرض الواقع فتجد لديهم الحماسة في التعامل مع المثيرات البيئية والاجتماعية وهذا ما يزيد من دافعتهم إلى الانجاز على عكس الأساتذة الذين تزيد اقدميتهم عن 10 سنوات والذين يكونون قد مروا بمجموعة من الخبرات والمواقف المهنية التي لا ربما تكون غير مناسبة وهذا ما قد يقلل من دافعتهم إلى الانجاز.

### خلاصة الدراسة :

يعتبر العمال أهم العناصر المكونة لمنظمات الأعمال ،فمن خلال جماعات العمل تحقق المنظمة أهدافها المرغوبة ولما كان العنصر البشري أحد المكونات الرئيسية لمنظمات الأعمال فيمكن إعتبار المنظمة وحدة مصغرة لأي مجتمع إنساني فقد أصبح من الضروريات الملحة أن نلتفت إلى القوة البشرية ونفهمها جيدا في مكان عملها ونحلل سلوكها تحليلا علميا ،حيث حاولت الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإجهاد النفسي والدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وتؤكد من خلالها أنه :

-توجد علاقة ارتباطية سلبية عكسية بين درجات الإجهاد النفسي ودرجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي .

-لا توجد فروق في درجات الإجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير ( الجنس الحالة العائلية ،الاقدمية في العمل ) .

- توجد فروق في درجات الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير ( الجنس الحالة العائلية ،الاقدمية في العمل ) .

غير أن النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة تبقى غير كافية وشاملة لموضوع الإجهاد النفسي والدافعية إلى الانجاز الذي يعتبر موضوعا متشعبا ومتفرعا كثيرا ،وكذلك لانتشاره الواسع في المنظمات وعلى جميع مستوياتها لذلك تقترح هذه الدراسة :

- فتح المجال للبحث في هذا الموضوع وذلك بعدم نفي وجوده على مستوى الفئة المستهدفة بالدراسة لأن ذلك ما يلجأ إليه العديد من العمال والموظفين ،المدراء ،المسيرين

- الفهم الجيد لموضوع الإجهاد والدافعية ودرجة تأثيرهما على المنظمة والأفراد العاملين فيها.

- ضرورة الاعتماد على الإجهاد النفسي في شقه المفيد لخلق جو من المنافسة مما يؤدي بالعمال إلى التطوير والإبداع ولكن في درجاته المعقولة .

- الاهتمام بالسلوك الإنساني داخل منظمات العمل وذلك عن طريق إدارة الموارد البشرية .

**خاتمة :**

هذه الدراسة تنتمي إلى البحوث الإنسانية والاجتماعية وهي كغيرها في هذا المجال والميدان تريد البحث عن إجابات لما وضع من فرضيات وكان التدرج خلال خطواتها كما سبق التعرض له بالترتيب المنهجي المعتاد ،حيث كانت تصف وتقارن بين درجات الإجهاد النفسي والدافعية إلى الانجاز وتبحث في الفروق بين بعض المتغيرات ،على إثرها توصلت إلى النتائج سابقة الذكر ملخصة في النتائج الإحصائية لدراسة ككل والوصف والمقارنة لدليل على النتائج النهائية ،كما يبقى المجال مفتوحا أمام جميع الباحثين في تقصي الحقائق بطرق مختلفة على التي كانت في هذه الدراسة لإثرائها أو نقدها بالطرق العلمية.

# قائمة المراجع

## المراجع العربية :

- 1- أحمد عبد اللطيف وحيد، (2001) : علم النفس الاجتماعي، ط 1 ،دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان الأردن
- 2- أحمد عبد الخالق، (1986) : محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر
- 3- احمد ماهر،(2003) : السلوك التنظيمي -مدخل بناء المهارات-، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ط 1
- 4- إخلاص محمد عبد الحفيظ، (2004) : علم النفس الرياضي-مبادئ وتطبيقات-،العالمية للنشر والتوزيع
- 5- أديب محمد الخالدي، (2009) : المرجع في الصحة النفسية، دار وائل للنشر، ط 3 عمان الاردن
- 6- السرطاوي و آخرون ، ( 1998 ) : بطرية الضغوط النفسية وأساليب المواجهة ،دار الكتاب الجامعي العين الإمارات العربية المتحدة
- 7- الهاشمي لوكيا ، فتحة بن زروال ،(2006) : الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
- 8- أنجريس موريس ،(2008 ) : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،تدريبات علمية ترجمة بوزيد صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون ،ط2، دار القصة لنشر والتوزيع الجزائر.
- 9- بشير معمريه ،(2007 ) : القياس النفسي وتصميم أدواته لطلاب والباحثين في علم النفس والتربية، ط1 ،منشورات الحبر الجزائر
- 10- بدرة معتصم ميموني ،(2005) : الإضطرابات النفسية والعقلية عند الطفل والمراهق ،ط2 المطبوعات الجامعية.
- 11- بيبير داكوا ،ترجمة بوجابي محمد الشريف ،(2004) : الانتصارات المدهشة لعلم النفس ، د ط دار الفجر للنشر والتوزيع
- 12- ثائر أحمد غباري ،(2008): الدافعية -النظرية والتطبيق- ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1 عمان، الأردن
- 13- ثروندايك روبرت ،إليزابيت هيغن ،(1989) : القياس والتقويم في علم النفس والتربية ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس ،ط4 ،مركز الكتاب عمان الأردن.
- 14- جان بنجامان ستيوار ، (1997) : الإجهاد أسبابه وعلاجه ،دار منشورات عويدات ،ط1

- 15- جرينبرج جيرالد ،بارون روبرت ،تعريب ومراجعة : رفاعي رفاعي وبسيوني إسماعيل (2004) : إدارة السلوك في المنظمات ،دار المرجع، الرياض المملكة العربية السعودية.
- 16- جمال الدين أبي الفضل ، محمد ابن مكرم ابن منظور ،(2003) : لسان العرب الجزء الثالث دار الكتاب العالمية ،ط1 ،بيروت لبنان
- 17- جمال الدين لعويسات ،(2003) : السلوك التنظيمي والتطور الإداري، دار هومة ، بوزريعة الجزائر
- 18- جمعة سيد يوسف (2001) : النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، مراجعة نقدية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة
- 19- حسن شحاتة ،(2001) : التعليم الجامعي والتقويم الجامعي ،ط1، مكتبة الدار العربية للكتاب القاهرة مصر
- 20- حسن شحاتة ربيع ،(2011) : علم النفس الاجتماعي ،دار المسيرة للنشر والطباعة ،ط1.
- 21- حمدي ياسين و آخرون، (1999) : علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1 دار الكتاب الحديث القاهرة ،مصر.
- 22- راوية حسن ، (2003) : السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 23- راوية الحسن ،(2004) : السلوك التنظيمي المعاصر ،الدار الجامعية ،الإسكندرية مصر .
- 24- رجاء محمود أبو علام ،(2004) : مناهج البحث في العلوم النفسية والتربية ،ط4 ،دار النشر للجامعات مصر.
- 25- رجاء محمود أبو علام ،(2011) : مناهج البحث في العلوم النفسية والتربية ،ط
- 26- رمضان ياسين،(2008) : علم النفس الرياضي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1 ، عمان الأردن
- 27- رشاد عبد العزيز عبد الباسط ،(1999) : دراسات نفسية، ج 4، ب ط، المكتبة الانجلو مصرية، دار الشروق للنشر
- 28- رشاد علي عبد العزيز موسى ،(1994) : علم النفس الدافعي، دار النهضة العربية، ب ط القاهرة، مصر
- 29- زينب محمود شقير،(1998) : مقياس الاحتراق النفسي (الإجهاد النفسي) كراسة التعليمات ،في البيئة العربية (المصرية ،السعودية) توزيع مكتبة النهضة المصرية ،القاهرة
- 30- طارق كمال ،(1986) : علم النفس المهني، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر.
- 31- طاهر محمود الكلالدة ،(2008) : تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع،ط1، عمان، الأردن

- 32- طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، (2006) : إستراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط 1، دار الفكر ، عمان الأردن
- 33- سعاد نايف البرنوطي، (2004) : إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار وائل للطباعة والنشر ط2 ، ، عمان، الأردن
- 34- سعد عبد الرحمن، (1998) : القياس النفسي بين النظرية والتطبيق ،دار الفكر العربي ط3
- 35- سي موسى عبد الرحمان و آخرون ،(2001) : الصدمة النفسية عند الطفل والمراهق ، ط1 جمعية علم النفس الجزائر
- 36- صالح أحمد الخطيب ،(2007) : الإرشاد النفسي في المدرسة ،دار الكتاب الجامعي ، ط2 الإمارات العربية المتحدة
- 37- صلاح بيومي ،(1982) : حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 38- عبد المنعم الميلادي ،(2004) : الأمراض والاضطرابات النفسية ، د ط ،مؤسسة شباب المصرية القاهرة.
- 39- عبد الوافي زهير بوسنة ،(د ت) ،منهجية البحث في علم النفس العيادي وأخلاقيات المهنة بسكرة: جامعة محمد خيضر
- 40- علي عسكر،(2000) : الضغوط وأساليب مواجهتها الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق ، ط2 ،دار الفكر الحديث ،الكويت
- 41- عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان،(1998) : ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، د ط ، الرياض المملكة العربية السعودية
- 42- عبد الفتاح محمد السعيد الخوخة ،(2002) : الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق (مسؤوليات وواجبات دليل الآباء والمرشدين ) ، ط1 ،الدار العلمية الدولية والثقافية ، للنشر والتوزيع.
- 43- عبد الرحمان الوافي : مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، ب ط،بوزريعة الجزائر.
- 44- عبد اللطيف محمد خليفة ،(2000) : الدافعية للإنجاز، ب ط، دار غريب للطباعة و النشر القاهرة، مصر
- 45- علاء الدين كفاقي وآخرون (2009) : مقدمة في علم النفس، ، ب ط ،دار المعرفة الجامعية
- 46- علي السلمي ،(1997) : إدارة السلوك الإنساني، دار غريب للطباعة والنشر، مصر
- 47- عمر عبد الرحيم نصر الله: تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي: أسبابه وعلاجه، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2 ، عمان، الأردن.
- 48- عبد الحميد محمد شاذلي ،(2001) : الواجبات المدرسية والتوافق النفسي ،المكتب الجامعي الأزرايطية ،الإسكندرية ،مصر

- 49- علي أحمد عبد الرحمان عباصرة ،(2006) : القيادة والدافعية في الإدارة التربوية دار حامد للنشر والتوزيع ، ط1، عمان، الأردن
- 50- عبد اللطيف محمد خليفة ،(2006) : مقياس الدافعية للانجاز ،دار الغريب للتوزيع والنشر القاهرة مصر.
- 51- عايش محمود زيتون ،(1995) : أساليب التدريس الجامعي ،دار الشروق، ط1 عمان الأردن.
- 52- عبد المجيد نشواتي ،(1998) : علم النفس التربوي ،،ط9 ،مؤسسة الرسالة ،الأردن .
- 53- فرج عبد القادر طه، (2003) : موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار الغريب للطباعة والنشر، ط2 ، القاهرة، مصر
- 54- فونتانا ديفيد ،(1994) : الضغوط النفسية تغلب عليها وأبدأ الحياة ،ترجمة حمدي الفرماوي ورضا أبو سريع المكتبة أنجلو مصرية القاهرة.
- 55- فاروق السيد عثمان،(2001) : القلق وإدارة الضغوط ،دار الفكر العربي للنشر والتوزيع ،ط1 مصر القاهرة
- 56- فرج عبد القادر طه ،(2001) : علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط9 ،دار قباء للنشر و التوزيع القاهرة، مصر.
- 57- فان دالين ديوبولد ،ب،فان دالين ، ترج محمد نبيل نوفل وآخرون،(2003) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ،مكتبة أنجلو مصرية القاهرة
- 58- فؤاد البهي السيد ،(2006) : علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ،دار الفكر العربي ط1 القاهرة مصر
- 59- كامل محمد عويضة ،(1996) : علم النفس الصناعي ،ط1،دار الكتب العلمية ،لبنان.
- 60- لينارت ليفي ترجمة رزق سند إبراهيم ليلة ،(1995) : "التوتر في الصناعة أسبابه و آثاره والوقاية منه "دار النهضة العربية ، د ط ، بيروت لبنان
- 61- محمد حسن غانم ،(2009) : كيف تهزم الضغوط النفسية ، دار أخبار اليوم القاهرة العدد 293، [www.akhbarelyom.org.eg/ ktab](http://www.akhbarelyom.org.eg/)
- 62- محمد أحمد النابلسي ،(1992) : مبادئ البسيكوسوماتيك وتطبيقاته" دط، دار الهدى للنشر والتوزيع
- 63- محمد قاسم عبد الله ،(2001) : مدخل إلى الصحة النفسية ، ط1 ،دار الفكر العربي عمان الأردن
- 64- مصطفى عشوي ،(1990) : مدخل إلى علم النفس المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، .
- 65- مجدي أحمد محمد عبد الله ،(2003) : السلوك الاجتماعي ودينامياته-محاولة تفسيرية-، دار المعرفة الجامعية، ب ط، ، الإسكندرية، مصر

- 66- مصطفى حسن الباهي ،أمنية إبراهيم شلبي ،(1998) : الدافعية -نظريات وتطبيقات-، ط1، القاهرة، مصر
- 67- محي الدين مختار،(1995) : محاضرات في علم النفس الاجتماعي ،ب ط ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر
- 68- مروان إبراهيم عبد المجيد،(2000) : أسس البحث العلمي للإعداد الرسائل الجامعية ،ط1 مؤسسة الوراق ، عمان الأردن
- 69- محمد بوعلاق ،( 2009) : الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلال في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ،الجزائر ،دار الأمل لطباعة والنشر والتوزيع
- 70- محمد عبيدات وآخرون، (1999) : منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط2 ،عمان الأردن
- 71- محمد حسن غانم ،(2009) : مقدمة في علم الصحة النفسية ،المكتبة المصرية للطباعة والنشر الإسكندرية ،مصر
- 72- - مجدي أحمد محمد عبد الله ،(2003) : السلوك الاجتماعي ودينامياته-محاولة تفسيرية-، دار المعرفة الجامعية، ب ط، ، الإسكندرية، مصر
- 73- وائل مختار إسماعيل ،(2009) : إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، ط1 دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن

## 2-المذكرات والرسائل :

- 1- بلحيك عبد الحق،(1999) : مستوى الصحة النفسية لدى طلبة جامعة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات ،رسالة ماجستير غ،م ،كلية الآداب والألسن جامعة صنعاء اليمن.
- 2- جودة أمال ،(1998) : مستوى التوتر النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة غزة ،رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية الحكومية غزة فلسطين
- 3- سيد محمود الطواب ،(1987) : أثر تفاعل مستوى دافعية الانجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الإمارات العربية المتحدة مركز البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية، جامعة الإمارات العربية المتحدة
- 4- صابر بحري ،(2009) : الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب الوظيفي ،مذكرة ماجستير غ،م جامعة منتوري قسنطينة
- 5- فتيحة بن زروال ،(2007) : أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى ،الأعراض ،المصادر وإستراتيجيات المواجهة) ،رسالة دكتوراه ،غ م ،جامعة الإخوة منتوري قسنطينة الجزائر



6- منصور بن زاهي، (2007) : الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية إلى الانجاز لدى الإطارات الوسطى بقطاع المحروقات ، أطروحة دكتوراه غم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة

7- نوال حمداش، (2002) : الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه بجامعة قسنطينة

### 3- المجالات والملتقيات :

1- الحجار نبيل ، الدخان بشير، (2006/2005) : الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم ، مجلة الجامعة الإسلامية عدد:2

2- بشير معمري، (2014) : تقنيين استبيانات لقياس الدافعية للإنجاز على البيئة الجزائرية "مقال غم

3- سالم بن سعيد القحطاني، (1419هـ) : إدارة الصراع التنظيمي ، مجلة جامعة الملك سعود ، الرياض

4- عويد المشعان، (2008) : مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة وعلاقتها بالاضطرابات النفس-جسمية بدولة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، 28، مجلد، العدد1، الكويت.

5- فهد الربيعه، (1997) : الوحدة النفسية والمساندة الاجتماعية لدى عينة من الطلاب والطالبات الجامعة دراسة ميدانية ، مجلة علم النفس العدد 43، الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة مصر

6- فعاليات الملتقى الدولي الثاني حول : ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي و السوسيولوجي ، أيام 15 – 16 جانفي 2013 ، قسم العلوم الاجتماعية جامعة ورقلة

7- موفق محمد الكبيسي، (2003) : ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية على قطاع البنوك القطرية-، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية

8- محمد الدسوقي عبد العزيز الشافعي، (1998) : ضغوط مهنة التدريس مقارنة بضغوط المهن الأخرى وفي علاقتها بالمعتقدات التربوية للمعلمين، المجلة التربوية تصدر عن مجلس النشر العلمي- جامعة الكويت: المجلد: 12، العدد 48

9- ناصر بوكلي حسن، (2003) : الاضطرابات والعمل -الصحة والاضطرابات النفسية والسلوكية السلسلة الصحية للجميع العدد 6 الجزء الأول ، دار ابن النفيس دمشق ، ط1 .

### 4- مواقع الإنترنت :

1. تاريخ الإطلاع 2014/03/19 (www.faculty.ksu.edu.sa.17/03/2014.1730)

2. BTP : www.asher / qalawsat.com عمر المديفر ، الإجهاد النفسي " تاريخ الإطلاع 2014/01/08.

3. تاريخ الإطلاع 2014/03/19 2009-05-31 44 www.stressinfo-org

4. تاريخ الإطلاع 2014/03/19 <http://tarbaawy/anilin.com>

5. تاريخ الإطلاع 2014/03/19 [www.Khayma.com](http://www.Khayma.com)

5- المراجع الأجنبية :

1-Fontana, C. and Abouserie, R., **(1993)**: Stress levels, gender and personality factors in teachers. British Journal of Educational Psychology

2-JERMYSTRANKS**(2005)**.STRESS AT WORK .MANAGMENT AND PREVENTION.BRITISH.LIBRARY LONDION.

3-jaon benjamin stora ( **1993**) :le stress que sais je ? Edition dahleb .2eme.ed paris

4- Lazarus R. S. & Coyne. J. C., (1981): Cognitive style stress perception and coping (IN), (IL) Kutach L. B. Schlesinger and. associates (eds) hand book on stress and anxiety, Jessy bass publishers

5-Okebukola, P. A & Jegede, O. J. **(1989)**: Determinants of Occupational Stress among Teachers in Nigeria. Educational Studies, 15, 23-36PMID: 2926704 [PubMed - indexed for MEDLINE

6-PMaslach, D. and, C. and Jackson, S.E., (1981): The measurement of experiences burnout. Journal of cupational Behaviour

7-RATHOLAN.**1990**:LIFE.STRESS.RESISTANSE FACTORS AND PSYCHOLOGICAL HE LIFE :AU ESCTEUSICN OF STRESS RESISTANCE PARDIGUR JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGIE , VOL (58) NO (05)

8-Robbins stjude **(2009)**.Organisational.Behavior.printica.hall.13ed

9-Save M .jex .**(2002)**: Organizonal Psychology ,a scientist – Practitioner approch,johh @sons ;new york

الملاحق

ملحق رقم (01) يبين إستبيان الدافعية في صورته النهائية

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

بيانات عامة:

الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
-الاقدمية:	أقل من عشر سنوات <input type="checkbox"/>	أكثر من عشر سنوات <input type="checkbox"/>
-الحالة الاجتماعية:	أعزب <input type="checkbox"/>	متزوج <input type="checkbox"/>

التعليمات:

أستاذي المحترم أستاذة المحترمة نضع بين يديك هذه الاستمارة راجين منكم قراءة كل فقرة بدقة والإجابة عليها بصراحة تامة أمام الإجابة التي تناسبك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، وتأكد أنه لا يوجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما المطلوب معرفة رأيكم ، وتأكدوا أن إجاباتكم تستخدم في البحث العلمي وفيما يلي مثال يوضح لكم طريقة الإجابة .

الفقرة	نعم	أحيانا	لا
أحب مشاهدة المباريات الرياضية			x

عند قراءتك لهذه الفقرة إذا كانت ترى أنها لا تناسبك ضع علامة ( ) تحت البديل

(لا)

شكرا على تعاونكم  
خويلدي سليمان

العبارات	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
1-أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه				
2-أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته				
3-أبذل جهدا كبير حتى أصل إلى ما أريد				
4-أحرص على تأدية الأعمال في مواعيدها				
5-أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي والحاضر				
6-أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة				
7-من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات وأحسن النتائج				
8-المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال				
9-أحدد ما أفعله وفق جدول زمني				
10-أفكر في إنجازات المستقبل				
11-أكون حساسا جدا إذا فشلت في أداء عمل ما				
12-أحب الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث				
13-عندما أبدا في عمل ما أجد أنه من الضروري الانتهاء منه				
14-أحرص على الالتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين				
15-أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتقادي الوقوع في المشكلات				
16-أرى أن العمل الجدي هو أهم شيء في الحياة				
17-أشعر بالسعادة عند معرفتي لأشياء جديدة				
18-عندما أفشل في عمل ما أبقى أحاول حتى أتقنه				
19-عندما أحدد مواعيد للعمل أتخلي عن مشاغل وظروف أخرى				
20-من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال				
21-ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال				
22-أحاول دائما الاطلاع والقراءة				
23-أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة				
24-المحافظة على المواعيد شيء له الأولوية بالنسبة لي				
25-أتجنب الفشل في أعمالي لأنني أخطئ لها قبل البدء فيها				
26-أتضايق إذا أنجزت شيئا ما بطريقة رديئة				
27-أشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة				
28-أتقانى في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من وقت				
29-عندما أحدد موعدا فإنني أحضر في الوقت المحدد بالضبط				
30-أفضل التفكير في إنجازات بعيدة المدى				

				31-أعطي اهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها
				32-أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي
				33-إن الاستمرار في بذل الجهد لإنجاز الأعمال شيء مهم للغاية
				34-أتعامل مع الوقت بجدية تامة
				35-أتجنب الاهتمام بالماضي وما فيه من أحداث
				36-أفضل الأعمال التي تحتاج إلى جهود كبيرة
				37-أرى أن البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل إلى تطوري
				38-المثابرة وبذل الجهد هما أنسب الطرق لحل المشكلات التي تواجهني
				39-أنظم أعمالي وفق توزيعي للوقت
				40-يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بالمستقبل
				41-أداء الأعمال والواجبات له قيمة كبيرة عندي
				42-أستزيد من المعلومات والمعارف باستمرار
				43-أشعر بالرضا عند بذل الجهد لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني
				44-يزعجني أن يتأخر أحد عن مواعده معي
				45-أشعر بالسعادة عندما أخطط للأعمال التي أنوي القيام بها
				46-أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام لتنمية مهاراتي وقدراتي
				47-استمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة
				48-أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة
				49-أتجنب زيارة أحد إلا بموعد مسبق
				50-التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتوفير الوقت والجهد

## ملحق رقم (02) إستبيان الإجهاد النفسي في صورته الأولية

اسم و لقب المحكم:

الدرجة العلمية:

التخصص:

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم النفس العمل و التنظيم

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة تحية و بعد .

الطالب بصدد بناء استبيان حول الإجهاد النفسي في دراسته الموسومة (الإجهاد النفسي و انعكاساته على الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي ) و استعان الطالب على مجموعة من المقاييس الموجودة في الإجهاد النفسي مثل (هولمز) و (راهي) و مقياس (ماسلاش) للاحتراق النفسي و مقياس الإجهاد (لفتيحة بن زروال) و مجموعة أخرى من المقاييس التي تناولت الإجهاد النفسي و المهني .

و يعتبر الإجهاد النفسي خصوصا في المجال المهني من المواضيع التي تطرح نفسها بحدّة في وقتنا هذا خاصة لدى الأستاذ الجامعي حيث عرفه (جرينبيرج - 1984) بأنه رد فعل فسيولوجي و عقلي ناتج عن استجابات الفرد للتوترات البيئية و الصراعات و الأحداث الضاغطة.

و يتكون الاستبيان من (05) أبعاد فرعية هي:

- 1- بعد الأعراض الجسدية
- 2- بعد الأعراض النفسية
- 3- بعد الأعراض السلوكية
- 4- بعد مؤثرات الفيزيائية
- 5- بعد المؤثرات الاجتماعية

كما يتضمن هذا المقياس 02 بدائل الإجابة و هي: ( نعم )، ( لا )

و نظرا لما تتمتعون به من خبرة و دراية في مجال البحث العلمي، فإن الطالب يرجوكم إبداء آرائكم و مقترحاتكم في صدق و صلاحية كل فقرة من فقرات كل بعد و كذلك مدى صلاحية بدائل الإجابة.

و أخيرا يتقدم الباحث بخالص شكره و تقديره لتعاونكم. رعاكم الله.

خويلدي سليمان

البدء	البند	تقيس	لا تقيس	ملاحظات
الأعراض النفسية	أشعر بعدم الارتياح أثناء تواجدي في القسم			
	أؤثر بسرعة لأسباب ضغوط العمل			
	ينتابني البكاء بشكل متكرر			
	ألوم نفسي بشدة على ابسط الأشياء			
	تنتابني أحلام مزعجة تتعلق بالعمل			
	أشعر بالإحباط لكثرة انشغالي بالعمل			
	ينتابني شعور بالكآبة دون مبرر			
	أعاني من النسيان المتكرر			
	أشعر بعدم القدرة على التكيف في العمل			
	أشعر بالقلق و التوتر عند حدوث أي تغيير في العمل			
الأعراض الجسمية	أواجه صعوبة عند الاستيقاظ في الصباح			
	أشعر بضيق الصدر دون سبب واضح			
	أعاني من مشاكل في النوم			
	بتصيب العرق من يداي أثناء الدوام			
	أعاني من الصداع خارج أوقات العمل			
	أشعر بالصداع معظم فترات العمل			
	أشعر بالتعب والإرهاق عقب أي نشاط ولو كان بسيط			
	أشعر بالألم في مفاصلي			
	أشعر بالألم أسفل ظهري أثناء العمل			
	أعاني من تقلصات في عضلاتي			
	أعاني من الحموضة في المعدة			
	أعاني من اضطرابات في المعدة يفقدي الاستمتاع بالطعام			
	أشعر بزيادة خفقان في القلب أثناء العمل			
	أعاني من الدوار في بعض أوقات العمل			
	أشعر بجفاف الفم مما يؤدي إلى صعوبة في التحدث			
	أعاني من فقدان الثقة بالنفس			
	أشعر بالخمول معظم الوقت أثناء العمل			
الأعراض السلوكية	أشعر بالغضب وسرعة الاستثارة في العديد من المواقف			
	أجد صعوبة في التركيز والتفكير			
	أشعر باللامبالاة تجاه الأعمال التي أقوم بها			
	أفكر في التغيب عن العمل دون مبرر			
	أشعر بالتعب والإرهاك عند نهاية الدوام الرسمي			
	تنتابني عصبية شديدة أثناء العمل			
	يفقدي العمل المتواصل الحيوية المطلوبة لتأديته			
	يتشتت انتباهي في نهاية دوام العمل			
	يمكنني بذل جهد زائد في العمل دون أن أعاني من مضاعفات			



المؤثرات الفيزيائية			ترعجني عدم ملائمة حرارة القسم (حرارة عالية، برودة شديدة)
			أعاني من كثرة الضوضاء في مكان العمل
			أعاني من سوء الإضاءة في مكان العمل
			أشعر أنني في المكان غير المناسب
			أكلف بأعمال دون صلاحيات كافية لتنفيذها
			ينم تكليفي بأعمال أكثر من الوقت المحدد لها
			الأعمال التي أقوم بها اعتيادية و لا جديد فيها
			تتسم علاقتي بالتوتر مع بعض زملاء العمل
			أفعل أشياء متناقضة مع مبادئ الشخصية لإتمام العمل
أعراض الاجتماعية			تقل زيارتي العائلية بسبب الإجهاد في العمل
			أجد صعوبة أثناء تحضير الدروس بسبب انشغالاتي العائلية
			تشكل متطلباتي العائلية عبء يزيد من إنهاكي في العمل
			أقصر بواجباتي إتجاه العائلة لأنني مجهد من العمل
			أقضي عطلة نهاية الأسبوع مستريحاً لاستعادة نشاطي
			أأجل الكثير من الأمور إلى العطل الرسمية
			يتفهم المحيطون بي ظروف عملي
			يرادوني شعور بأنني لا أستطيع حل أبسط المشكلات بسبب انغماسي في العمل
			الوقت غير كافي لترفيهه والهوايات اليومية لأنني أعود متعب من العمل
			أشعر أن لدي تأثير سلبي على من يحيطون بي
			أضطر إلى إلغاء بعض المواعيد لكثرة أعباء العمل
			أكلف بأعمال غير واضحة وغير محددة
			أعاني من تداخل الاختصاصات مع الزملاء
			أعاني من كثرة الأعباء الملقاة على عاتقي من طرف إدارة القسم
			ينتابني شعور بعدم الثقة في الرؤساء في بعض الأحيان
			ينتابني شعور بعدم الرغبة في القدوم إلى العمل

## الأسئلة المفتوحة :

في اعتقادكم ما هو السبب الرئيسي للإجهاد النفسي في العمل ؟

1- بيئة العمل المادية : مثل سوء الإضاءة و كثرة الضوضاء في مكان العمل و قلة وسائله.

..... عبء الدور : مثل المهام الصعبة و المعقدة التي تفوق قدرتك .

2- صراع الدور: مثل تداخل الاختصاص بين الزملاء مع بعضهم البعض .

3- غموض الدور: مثل تعارض سياسات و التوجيهات التي تتلقاها من رئيسك المباشر.

4- هل ظهرت لديك بعض الأعراض المرضية بعد التحاقك بمنصب عملك ما هي ؟

5- يعتقد بعض أن مهنة التدريس الجامعي سهلة ولا تتطلب جهدا فهل توافقهم الرأي ؟

6- في رأيك ما هي الأسباب الحقيقية وراء الإجهاد النفسي في العمل لديك ؟

7- هل تغيرات عادات النوم لديك ؟ و فيما تتمثل هذه التغيرات؟:

8- هل تعتقد أن كثرة الوقوف أثناء التدريس مشكل ؟ ما هو أثره ؟

9- هل التوزيع الزمني للحصص و الدروس مناسب ولا يسبب مشكل لديك ؟

.....  
.....  
10- إستعملت بعض أنواع الأدوية للتخلص من الإرهاق في العمل؟ إن كان نعم ماهي هذه الأدوية ؟

.....  
.....  
11- أزور الطبيب بصورة دورية أكثر مما كنت عليه من قبل ؟

.....  
.....  
12- يشكو بعض الزملاء من أمراض سببها الإجهاد في العمل ؟ مثل

.....  
.....  
13- هل تعاني من عدم المرونة في مواجهة المواقف المجهدة؟

.....  
.....  
14- في اعتقادكم كيف يمكن التعامل مع الإجهاد في العمل ؟

.....  
.....  
15- تنقصني الفعالية في الأداء للأسباب التالية ؟

### ملحق رقم (03) يبين إستبيان الإجهاد النفسي في صورته النهائية

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

بيانات عامة:

- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- الاقدمية: ☐ أقل من عشر سنوات ☐ أكثر من عشر سنوات
- الحالة الاجتماعية: ☐ أعزب ☐ متزوج

التعليمات:

أستاذي المحترم أستاذة المحترمة نضع بين يديك هذه الاستمارة راجين منكم قراءة كل فقرة بدقة والإجابة عليها بصراحة تامة أمام الإجابة التي تناسبك بوضع علامة ( ) في الخانة المناسبة ،وتأكد أنه لا يوجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما المطلوب معرفة رأيكم ، وتأكدوا أن إجاباتكم تستخدم في البحث العلمي وفيما يلي مثال يوضح لكم طريقة الإجابة .

الفقرة	نعم	أحيانا	لا
أحب مشاهدة المباريات الرياضية			X

عند قراءتك لهذه الفقرة إذا كانت ترى أنها لا تناسبك ضع علامة تحت البديل (لا)

شكرا على تعاونكم

البند	نعم	أحيانا	لا
1-أشعر بعدم الارتياح أثناء تواجدي في حجرة التدريس			
2-أتوتر بسرعة لأسباب كثرة ضغوط الإشراف على الطلبة			
3-ينتابني البكاء بشكل متكرر			
4-ألوم نفسي بشدة على ابسط الأشياء المتعلق بالعمل			
5-تنتابني أحلام مزعجة تتعلق بالعمل			
6-أشعر بالإحباط لكثرة انشغالي بالعمل			
7-ينتابني شعور بالكآبة دون مبرر أثناء العمل			
8-أعاني من النسيان المتكرر بسبب أعباء التدريس			
9-أشعر بعدم القدرة على التكيف في العمل			
10-أشعر بالقلق و التوتر عند حدوث أي تغيير في العمل			
11-أواجه صعوبة عند الاستيقاظ في الصباح			
12-أشعر بضيق الصدر دون سبب واضح			
13-أعاني من مشاكل في النوم بسبب إجهاد العمل			
14-بتصيب العرق من يداي أثناء الدوام			
15-أشعر بالصداع معظم فترات العمل			
16-أشعر بالتعب والإرهاق عقب أي نشاط ولو كان بسيط			
17-أشعر بالألم أسفل ظهري أثناء العمل			
18-أشعر بزيادة خفقان في القلب أثناء العمل			
19-أعاني من الدوار في بعض أوقات العمل			
20-أشعر بجفاف الفم مما يؤدي إلى صعوبة في التحدث			
21-أعاني من فقدان الثقة بالنفس			
22-أشعر بالخمول معظم الوقت أثناء التحضير للعمل			

			23-أشعر بالغضب و الاستثارة في العديد من المواقف داخل الجامعة
			24-أجد صعوبة في التركيز والتفكير في الأعمال التي سأقوم بها
			25-أشعر باللامبالاة تجاه الأعمال التي أقوم بها
			26-يشتد شعوري بعدم الرغبة في القدوم إلى العمل
			27-أشعر بالتعب والإنهاك عند نهاية الدوام الرسمي
			28-تنتابني عصبية شديدة أثناء حصة التدريس أو الإشراف
			29-تفقدني حصص التدريس المتواصلة الحيوية المطلوبة لتأديتها
			30-يتشتت انتباهي في نهاية ساعات دوام العمل
			31-تزعجني عدم ملائمة أجواء حجرة التدريس (حرارة عالية، برودة شديدة ،إضاءة غير مناسبة )
			32-أعاني من كثرة الضوضاء والفوضى داخل قاعة المحاضرة
			33-أعاني من كثرة الأعباء الملقة على عاتقي من طرف إدارة القسم
			34-أشعر أنني في المكان غير المناسب
			35-أعاني من تدخل الاختصاصات مع الزملاء
			36-يتم تكليفي بأعمال غير واضحة وأكثر من الوقت المحدد لها
			37-الأعمال التي أقوم بها اعتيادية و لا جديد فيها
			38-يشتد شعوري بعدم الثقة في المسئول المباشر في كثير من الأحيان

			39-تتسم علاقتي بالتوتر مع بعض زملاء العمل أساتذة/إدارة
			40-أفعل أشياء متناقضة مع مبادئ الشخصية لإتمام العمل
			41-تقل زيارتي العائلية بسبب الإجهاد في العمل
			42-أجد صعوبة أثناء تحضير الدروس بسبب انشغالاتي العائلية
			43-تشكل متطلباتي العائلية عبء يزيد من إنهاكي في العمل
			44-أقصر بواجباتي إتجاه العائلة لأنني مجهد من العمل
			45-أقضي عطلة نهاية الأسبوع مستريحا لاستعادة نشاطي
			46-أجل الكثير من الأمور إلى العطل الرسمية
			47-يرادوني شعور بأنني لا أستطيع حل أبسط المشكلات بسبب انغماسي في العمل
			48-الوقت غير كافي لترفيه والهوايات اليومية لأنني أعود متعب من العمل
			49-أشعر أن لدي تأثير سلبي على من يحيطون بي
			50-أضطر إلى إلغاء بعض المواعيد لكثرة أعباء العمل

## ملحق رقم: 05

### قائمة المحكمين لمقياس الإجهاد النفسي

رقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الوظيفة الحالية	الجامعة	البلد
01	نصر الدين جابر	أ.دكتور	علم النفس الاجتماعي	أستاذ محاضر أ	بسكرة	الجزائر
02	حورية عمروني	دكتوراه	عمل وتنظيم	أستاذ محاضر أ	ورقلة	الجزائر
03	يسين محجر	دكتوراه	عمل وتنظيم	أستاذ محاضر أ	ورقلة	الجزائر
04	الوناس ميزياني	دكتوراه	عمل وتنظيم	أستاذ محاضر أ	ورقلة	الجزائر
05	يمينة خلادي	دكتوراه	علم النفس الاجتماعي	أستاذ محاضر أ	ورقلة	الجزائر
06	فوزية محمدي	دكتوراه	علم النفس المدرسي	أستاذ محاضر أ	ورقلة	الجزائر
07	نادية بن زعموش	دكتوراه	علم النفس التربوي	أستاذ محاضر أ	ورقلة	الجزائر
08	محمد سليم خميس	دكتوراه	علم النفس الإكلينيكي	أستاذ محاضر أ	ورقلة	الجزائر
09	قدور نوبيات	دكتوراه	علم النفس الاجتماعي	أستاذ محاضر أ	ورقلة	الجزائر